

Prezentowane opracowanie jest głosem w szeroko prowadzonej dyskusji na temat wpływu procesów globalizacyjnych na kształtowanie się rynku pracy. Tytułowa kondycja rynku pracy oznacza relacje pomiędzy pracownikami i pracodawcami, poziom zatrudnienia i bezrobocia. Rynku pracy rozumianego w szerokim sensie i postrzeganego zarówno ze strony podażowej, jak i popytowej. Ważni są wszyscy uczestnicy tego rynku – pracodawcy i pracownicy oraz w równym stopniu konsumenci wytworzonych dóbr. Istotna jest również dynamika zmian rynku pracy i fakt, czy w dobie powszechnej informatyzacji jest on w stanie nadażyć za skutkami globalizacji widocznymi w innych dziedzinach życia. Echem zmian postaw uczestników rynku pracy, w pewnym sensie wymuszonym, jest zmiana jego struktury i zanik równowagi pomiędzy trzema jego podstawowymi sektorami. Nie bez znaczenia jest wpływ procesów zewnętrznych, a w szczególności procesów demograficznych na jego ogólną kondycję i dynamikę zmian charakteryzujących go procesów czy parametrów.

(fragment Wstępu)



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach

Wpływ procesów globalizacyjnych na kondycję rynku pracy w wybranych państwach UE • Redakcja naukowa Maria Balcerowicz-Szkutnik

Wpływ procesów globalizacyjnych na kondycję rynku pracy w wybranych państwach UE

Redakcja naukowa

Maria BALCEROWICZ-SZKUTNIK



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego
w Katowicach

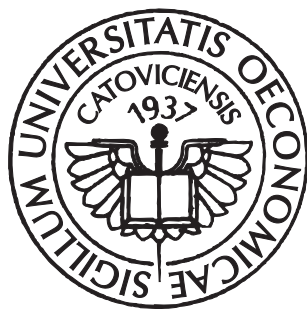
Wpływ procesów globalizacyjnych na kondycję rynku pracy w wybranych państwach UE

Praca naukowa

Wpływ procesów globalizacyjnych na kondycję rynku pracy w wybranych państwach UE

Redakcja naukowa

Maria Balcerowicz-Szkutnik



Katowice 2015

Komitet redakcyjny

Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Monika Ogrodnik (sekretarz),
Alojzy Czech, Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiał, Teresa Żabińska

Autorzy rozdziałów

Elżbieta Sojka – 1
Anna Skórska – 2
Maria Balcerowicz-Szkutnik – 3
Jarosław Wąsowicz – 4

Recenzja

Paweł Dittmann

Redakcja

Halina Ujejska-Piechota

Skład tekstu

Szymon Liszowski

Projekt okładki

Elżbieta Gumulak

Ilustracja na okładce © Chany167 – Fotolia.com

Druk i oprawa

EXPOL P. Rybiński, J. Dąbek Spółka Jawna
ul. Brzeska 4, 87-800 Włocławek

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2015

ISBN 978-83-7875-277-6

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości
bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej
techniki reprodukcji, wymaga pisemnej zgody Wydawcy



WYDAWNICTWO UNIwersytetu EKONOMICZNEGO W KATOWICACH
ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel.: +48 32 257-76-30, faks: +48 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

Spis treści

Wstęp.....	7
 Rozdział 1	
Procesy depopulacyjne i demograficzne uwarunkowania rynku pracy w krajach Europy Centralnej i Wschodniej.....	11
1.1. Wprowadzenie.....	11
1.2. Rozwój liczebny ludności.....	12
1.3. Ruch naturalny ludności, umieralność ogółem i umieralność niemowląt.....	15
1.4. Typy demograficzne ludności i kierunki zmian zaludnienia.....	21
1.5. Struktura ludności według grup wieku.....	23
1.6. Trendy potencjalnych zasobów siły roboczej, ich starzenie się i przewidywane zmiany.....	27
1.7. Podobieństwo krajów ze względu na potencjał demograficzny.....	36
1.8. Wnioski.....	39
Literatura.....	41
 Rozdział 2	
Globalizacja a zmiany na rynku pracy UE-28 – wybrane problemy.....	42
2.1. Wprowadzenie.....	42
2.2. Globalizacja a rynek pracy.....	43
2.3. Dynamika zatrudnienia w UE-28 w latach 2000-2013.....	48
2.4. Zmiany bezrobocia w UE-28 w latach 2000-2013.....	53
2.5. Od gospodarki industrialnej do postindustrialnej – przemiany struktur zatrudnienia.....	57
2.6. Reindustrializacja – rozwój przemysłów high-tech.....	60
2.7. Zatrudnienie w usługach wiedzy w UE-28 w latach 2000-2013.....	63
2.8. Zjawisko delokalizacji w gospodarkach UE-28.....	67
2.9. Podsumowanie.....	72
Literatura.....	74
 Rozdział 3	
Globalizacja, serwicyzacja i zmiana modelu konsumpcji a współczesny rynek pracy.....	77
3.1. Uwagi wstępne.....	77
3.2. Procesy globalizacyjne i ich skutki.....	79
3.3. Aktywność zawodowa i poziom zatrudnienia.....	80
3.4. Wskaźnik zatrudnienia według wykształcenia i wieku.....	82
3.5. Dynamika zmian poziomu zatrudnienia według branż.....	85
3.6. Problemy bezrobocia a współczesny rynek pracy.....	88
3.7. Czas trwania bezrobocia jako element destabilizacji rynku pracy.....	96

3.8. Postanowienia Strategii Lizbońskiej a realny rynek pracy UE.....	98
3.9. Podsumowanie	106
Literatura.....	107

Rozdział 4

Rynek pracy w warunkach oddziaływania sił globalizacyjnych	109
4.1. Wprowadzenie.....	109
4.2. Relacje pomiędzy globalizacją i wybranymi zmiennymi makroekonomicznymi – ujęcie teoretyczne	109
4.3. Uwarunkowania gospodarcze procesu włączenia się polskiej gospodarki w nurt globalizacji – faza tworzenia podstaw gospodarki rynkowej	112
4.4. Globalizacja i jej mechanizmy sprawcze – wybrane zagadnienia	113
4.5. Dynamika i struktura przeobrażeń zatrudnienia w Polsce – procesy dostosowawcze w okresie przyspieszenia tendencji globalizacyjnych.....	119
4.6. Liberalizacja stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami	122
4.7. Emigracja zagraniczna Polaków i jej relacje z macierzystym rynkiem pracy.....	126
4.8. Podsumowanie	129
Literatura.....	130

Wstęp

Globalizacja jest rozumiana jako ogół procesów prowadzących do coraz większej współzależności i integracji państw, społeczeństw, gospodarek i kultur, czego efektem jest tworzenie się „jednego świata”, jednego światowego społeczeństwa¹. Powoduje to w konsekwencji zanikanie kategorii państwa narodowego, kurczenie się przestrzeni społecznej oraz wzrost znaczenia organizacji ponad- i międzynarodowych, w szczególności ponadnarodowych korporacji². Proces ten sięga swoimi korzeniami pierwszych odkryć geograficznych, ale w nauce został dostrzeżony i jest formalnie definiowany od lat 80. XX wieku. Globalizacja jako realne zjawisko jest postrzegana przez część naukowców sceptycznie. Może powodować wzrost nowych, nieprzewidywalnych form ryzyka oraz wzrost nierówności społecznych zarówno w skali poszczególnych społeczeństw³, jak i w skali całego globu. Skutki tych procesów na chwilę obecną nie są do końca rozpoznane, mogą mieć wpływ na dalszy rozwój społeczeństw nie tylko o charakterze pozytywnym, ale i negatywnym.

Prezentowane opracowanie jest głosem w szeroko prowadzonej dyskusji na temat wpływu procesów globalizacyjnych na kształtowanie się rynku pracy. Tytułowa kondycja rynku pracy oznacza relacje pomiędzy pracownikami i pracodawcami, poziom zatrudnienia i bezrobocia. Rynku pracy rozumianego w szerokim sensie i postrzeganego zarówno ze strony podażowej, jak i popytowej. Wazni są wszyscy uczestnicy tego rynku – pracodawcy i pracownicy oraz w równym stopniu konsumenci wytworzonych dóbr. Istotna jest również dynamika zmian rynku pracy i fakt, czy w dobie powszechnej informatyzacji jest on w stanie nadążyć za skutkami globalizacji widocznymi w innych dziedzinach życia. Echem zmian postaw uczestników rynku pracy, w pewnym sensie wymuszonym, jest zmiana jego struktury i zanik równowagi pomiędzy trzema jego podstawowymi sektorami. Nie bez znaczenia jest wpływ procesów zewnętrznych, a w szczególności procesów demograficznych na jego ogólną kondycję i dynamikę zmian charakteryzujących go procesów czy parametrów.

Monografia składa się z czterech części – czterech rozdziałów, stanowiących niezależne opracowania autorów, mogące być podstawą dalszych badań i rozważań naukowych, ale spójnych tematycznie i w głównym nurcie związa-

¹ M. Kempy: *Encyklopedia socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1998, s. 241.

² P. Sztompka: *Socjologia zmian społecznych*. Znak, Kraków 2005, s. 93-94.

³ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Globalizacja> – cite_note-9.

nych z zagadnieniem wpływu procesów globalizacyjnych na kondycję rynku pracy. Zamierzeniem autorów poszczególnych części opracowania jest próba odpowiedzi na następujące pytania badawcze, które można uznać za hipotezy szczegółowe sformułowane w ramach głównego celu pracy, jakim jest ogólna ocena rynku pracy państw Europy Środkowo-Wschodniej w odniesieniu do procesów globalizacyjnych:

1. Jaka jest dynamika zmian wybranych charakterystyk demograficznych mających istotny wpływ na proces reprodukcji ludności i jej potencjał demograficzny w krajach Europy Środkowo-Wschodniej ze szczególnym uwzględnieniem procesu starzenia się potencjalnych zasobów pracy?
2. Jaki jest kierunek oraz dynamika zmian wielkości zatrudnienia w trzech sektorach gospodarki oraz wewnątrz nich w krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2013?
3. Jaką dynamiką charakteryzowały się parametry rynku pracy w każdym z państw Europy Środkowo-Wschodniej w odniesieniu do modelu konsumpcji i procesów globalizacyjnych?
4. Jakie przeobrażenia poziomu i struktury zatrudnienia, elastyczności stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami, produktywności pracy, a także strumieni migracyjnych Polaków dokonały się w Polsce w warunkach oddziaływania sił globalizacyjnych?

Odpowiedzi na przedstawione pytania zawierają kolejne rozdziały monografii.

Pierwszy z nich dotyczy zmieniającej się dynamiki demograficznej widocznej w obniżeniu poziomu urodzeń i zmianie struktury wiekowej społeczeństw wybranych państw UE, co ma istotne znaczenie w kształtowaniu struktury obecnego i przyszłego rynku pracy. Brak zastępowalności pokoleń i postępujący proces starzenia społeczeństw wymusza określone zmiany na rynku pracy. Na chwilę obecną mają one charakter ewolucyjny, ale są już wyraźnie widoczne.

Rozdział drugi zawiera próbę zdiagnozowania wpływu określonych zmian w zakresie technologii i informatyki oraz dziedzin pokrewnych na kształt rynku pracy. Zmiany te o charakterze rewolucyjnym obejmują również swoim zasięgiem zmiany na rynkach finansowych i kapitałowych oraz powodują powstawanie nowych, nieznanych dotychczas zjawisk obejmujących tzw. globalny rynek pracy w postaci np. offshoringu. Konsekwencją jest delokalizacja działalności gospodarczej i zmiana dotychczasowej struktury rynku pracy.

W rozdziale trzecim jest zawarta próba ścisłego powiązania rynku pracy i rynku konsumenta zmieniającego swoje upodobania i dotychczasowe przyzwyczajenia. Jest to widoczne w zmianie modelu konsumpcji i tym samym oczekiwanego wzorca rynku pracy. Dodatkowo analizom szczegółowym są pod-

dane parametry charakteryzujące rynek pracy dotyczące poziomu aktywności zawodowej, poziomu zatrudnienia i bezrobocia. Odrębną część stanowią rozważania dotyczące strategii gospodarczych formułowanych przez określone grupy państw (będące przejawem procesów globalizacyjnych) i ich odniesienia do rynku pracy.

W rozdziale czwartym uwaga jest skupiona wokół skutków globalizacji i integracji europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem skutków zatrudnieniowych. Uwagę skoncentrowano także na zagadnieniach liberalizacji przepływów zasobów pracy, przeobrażeń strukturalnych zatrudnienia, konwergencji produktywności pracy, elastycznych form zatrudnienia oraz ogólnych tendencji zatrudnienia w Polsce, na tle wybranych krajów UE, w okresie bezpośrednio poprzedzającym przystąpienie do Unii Europejskiej i po akcesji.

Monografia w przedstawionej postaci jest efektem badań naukowych i studiów szczegółowych zjawisk o charakterze demograficznym i społecznym prowadzonych wspólnie przez cały zespół autorski. Pozwoliły one na poczynienie spostrzeżeń i sformułowanie stosownych wniosków przedstawionych w kolejnych rozdziałach pracy. Jest to, jak wspomniano powyżej, próba podjęcia dyskusji na temat zmian zachodzących na rynku pracy w obecnym okresie, gdy proces globalizacji rozwinął się w znacznym stopniu. Jednocześnie ważne jest formułowanie wniosków odnośnie do przyszłych procesów o charakterze społecznym, demograficznym czy ekonomicznym obejmujących rynek pracy, co w opracowaniu również uczyniono.

Zespół autorski pragnie podziękować recenzentowi monografii, Prof. zw. dr. hab. Pawłowi Dittmannowi, za wnikliwe i cenne uwagi.

Maria Balcerowicz-Szkutnik

Rozdział 1

Procesy depopulacyjne i demograficzne uwarunkowania rynku pracy w krajach Europy Centralnej i Wschodniej

*Elżbieta Sojka**

1.1. Wprowadzenie

Obserwowane od ponad dwóch dekad zmiany demograficzne w Europie charakteryzowały się w wielu krajach gwałtownym obniżeniem dynamiki demograficznej, które wynikało głównie ze spadku liczby urodzeń będącego odzwierciedleniem zmniejszającej się szybko płodności i dzietności kobiet. Jednocześnie obserwowano znaczącą poprawę charakterystyk umieralności, co spowodowało wyraźne wydłużanie się oczekiwanego trwania życia. Coraz wolniejsze tempo wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym, starzenie się zasobów pracy oraz malejąca aktywność zawodowa osób w starszych grupach wieku produkcyjnego to niekorzystne zmiany, które łącznie prowadzą do znacznego pogorszenia relacji pomiędzy liczbą osób zawodowo czynnych i liczbą osób korzystających ze świadczeń emerytalnych.

Przewidywany wzrost liczby osób w starszym wieku to większe obciążenie dla budżetu państwa w związku z wyższymi kosztami utrzymania ludzi starych (zwiększenie obciążenia systemów: zabezpieczenia społecznego, emerytalno-rentowego, pomocy społecznej, wzrost świadczeń zdrowotnych). W ślad za starzeniem się społeczeństwa będzie postępować zmniejszanie zasobów pracy oraz ich starzenie się, co ma istotne niekorzystne konsekwencje dla rynku pracy.

Nierównowaga na rynku pracy, problem ujawniony na początku transformacji systemowej, ale wciąż aktualny, najczęściej jest przypisywana stronie popytowej, tj. znacznemu spadkowi popytu na pracę. W analizach wyraźnie niedoceniana jest rola czynnika demograficznego wpływającego na wielkość podaży pracy.

* Prof. UE dr hab., Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Katedra Metod Statystyczno-Matematycznych w Ekonomii, Katowice, Polska.

Zasadniczym celem niniejszego rozdziału jest analiza zmian wybranych charakterystyk demograficznych w krajach Europy Centralnej i Wschodniej¹ (EŚW), które mają istotny wpływ na proces reprodukcji ludności i jej potencjał demograficzny. Zwrócono tu szczególną uwagę na zmiany liczby i struktury ludności według ekonomicznych grup wieku oraz proces starzenia się potencjalnych zasobów pracy w przyszłości.

Celem pośrednim jest badanie podobieństwa krajów ze względu na potencjał demograficzny z wykorzystaniem metod wielowymiarowej analizy porównawczej, tj. metody aglomeracyjnej Warda oraz metody *k*-średnich. Wszelkie analizy prowadzono na podstawie danych statystycznych zaczerpniętych z bazy Eurostatu za okres 2000-2013, jak również wykorzystano wyniki projekcji ludnościowej (według najbardziej prawdopodobnego scenariusza) do 2035 r. (EUROPOP 2010) oraz wyniki prognozy ludnościowej dla świata opracowanej przez ONZ².

1.2. Rozwój liczebny ludności

Według stanu na dzień 1 stycznia 2013 r. ogólna liczba ludności badanej dziesięć krajów wynosiła nieco ponad 100 mln osób, co stanowi około jedną piątą ogólnej liczby ludności Unii Europejskiej (tab. 1).

Tabela 1. Ludność w latach 2000-2013 (stan w dniu 1 stycznia)

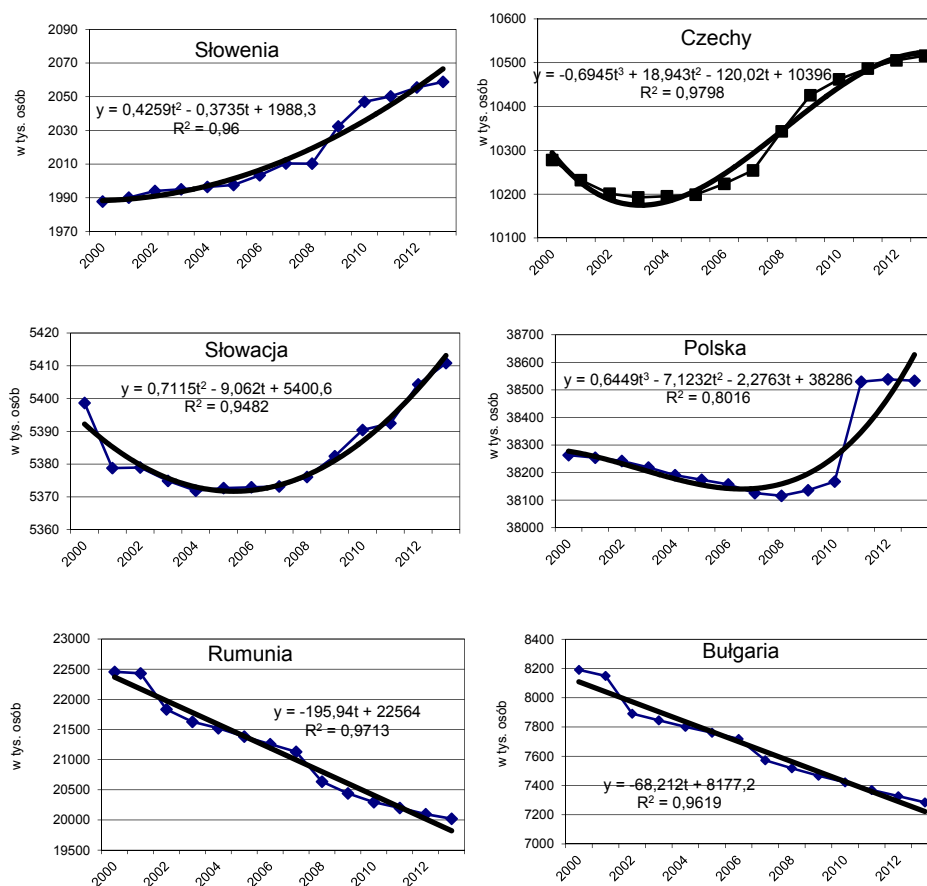
Kraje	Liczba ludności w tys.		Przyrost (+), ubytek (-) w tys.	Dynamika zmian 2013/2000 w %	Średnie roczne tempo zmian 2000-2013 w %
	2000	2013			
Bułgaria	8190,9	7284,6	-906,3	-11,1	-0,9
Czechy	10278,1	10516,1	238,0	2,3	0,2
Estonia	1372,1	1320,2	-51,9	-3,8	-0,3
Litwa	3512,1	2971,9	-540,2	-15,4	-1,2
Łotwa	2381,7	2023,8	-357,9	-15,0	-1,3
Polska	38263,3	38533,3	270,0	0,7	-0,2
Rumunia	22455,5	20020,1	-2435,4	-10,8	0,1
Słowacja	5398,7	5410,8	12,1	0,2	-0,9
Słowenia	1987,8	2058,8	71,0	3,6	0,3
Węgry	10221,6	9908,8	-312,8	-3,1	0,0
Razem	104061,8	100048,409	-4013,4	-3,9	-0,3

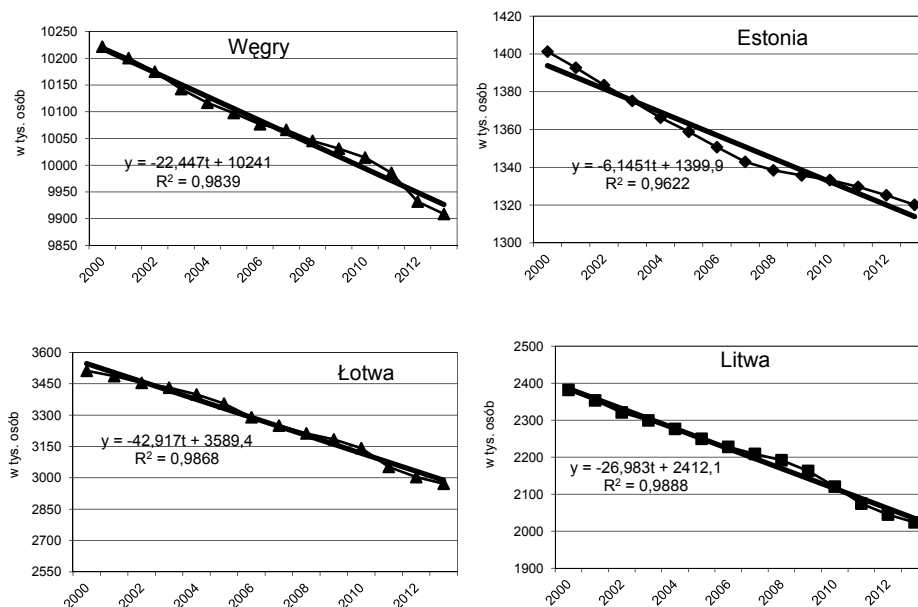
Źródło: Opracowanie własne.

¹ Badaniem objęto dziesięć krajów, tj. Bułgarię, Czechy, Estonię, Litwę, Łotwę, Polskę, Rumunię, Słowację, Słowenię i Węgry.

² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database; World Population Prospects: The 2012 Revision, United Nations, New York 2013: http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_HIGHLIGHTS.pdf.

Najliczniejszym krajem w tej grupie jest Polska z liczbą ludności wynoszącą ponad 38,5 mln osób, co – wśród obecnych członków Wspólnoty – plasuje ten kraj na szóstym miejscu po Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Włoszech i Hiszpanii. Analizowana grupa krajów charakteryzowała się ujemną dynamiką zmian liczby ludności w latach 2000-2013 (spadek o 3,9%), podczas gdy w UE-27 w tym samym okresie odnotowano wzrost liczby ludności o 4,1%. Aż w sześciu krajach (Rumunia, Bułgaria, Węgry, Estonia, Łotwa, i Litwa) dał się zauważyć systematyczny spadek liczby ludności. Te zmiany w czasie dobrze – w sensie współczynnika determinacji R^2 – opisują liniowe funkcje trendu (rys. 1).





Rys. 1. Liczba ludności w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2013 (stan w dniu 1 stycznia)

Źródło: Opracowanie własne.

Największy średnioroczny ubytek liczby mieszkańców odnotowano w Rumunii (o 195,94 tys. osób) oraz w Bułgarii (o 68,212 tys.). W pozostałych krajach średnioroczne, absolutne ubytki ludności były mniejsze i wynosiły odpowiednio: Łotwa – 42,917 tys., Litwa – 26,983 tys., Węgry – 22,447 tys., Estonia – 6,145 tys. Jednakże w ujęciu względnym najbardziej zmniejszył się potencjał ludnościowy Litwy i Łotwy – o ponad 15% w 2013 r. w stosunku do 2000 r., co daje średnioroczny spadek o około 1,3%. Nie lepiej wyglądała sytuacja w Bułgarii oraz w Rumunii (spadek o 11%, średniorocznie o 0,9%). We wszystkich tych krajach, w całym badanym przedziale czasu, można było zaobserwować znaczną nadwyżkę liczby zgonów nad liczbą urodzeń, co w efekcie oznacza ubytek naturalny ludności. Ponadto na znaczny, rzeczywisty ubytek ludności w republikach nadbałtyckich miało wpływ także ujemne saldo migracji.

Rozwój liczebny pozostałych krajów najlepiej opisują funkcje nieliniowe, tj. wielomiany stopnia drugiego i trzeciego. W badanym okresie aż o 3,6% wzrosła liczba ludności w Słowenii. Jednakże trzeba pamiętać, że w ujęciu bezwzględnym liczba ludności zamieszkująca ten kraj jest jedną z najniższych po Estonii i Łotwie. Dodatkowo przyrosty względne dało się zaobserwować także w Czechach, w Słowacji i w Polsce, ale w tych krajach zmiany były różnokierunkowe.

runkowe. Po okresach spadku obserwujemy wzrost liczby ludności: w Czechach od 2004 r., w Słowacji od 2005 r., natomiast w Polsce dopiero od 2009 r. Niewątpliwie na rzeczywisty przyrost ludności w tych krajach miał wpływ dodatni przyrost naturalny obserwowany w ostatnich latach (por. rys. 2).

Zgodnie z prognozą ludnościową dla świata opracowaną przez ONZ (według wariantu średniego) w perspektywie 2050 r. potencjał ludnościowy badanej grupy krajów zmniejszy się do 89,5 mln, co oznacza ponad 10% spadek w stosunku do wielkości z 2013 r. Dała się zauważyć duża dyspersja w zakresie tempa zmian liczby ludności w poszczególnych krajach. Największe rzeczywiste ubytki ludności są przewidywane w Bułgarii (o 30,3%) oraz w republikach nadbałtyckich (14%-17%), najmniejsze zaś w Słowenii (o 1,7%) i Słowacji (o 7,8%). Ze wszystkich badanych krajów tylko w Czechach należy oczekiwać przyrostu liczby (o 6,7%) ludności w 2050 r. w stosunku do 2013 r.

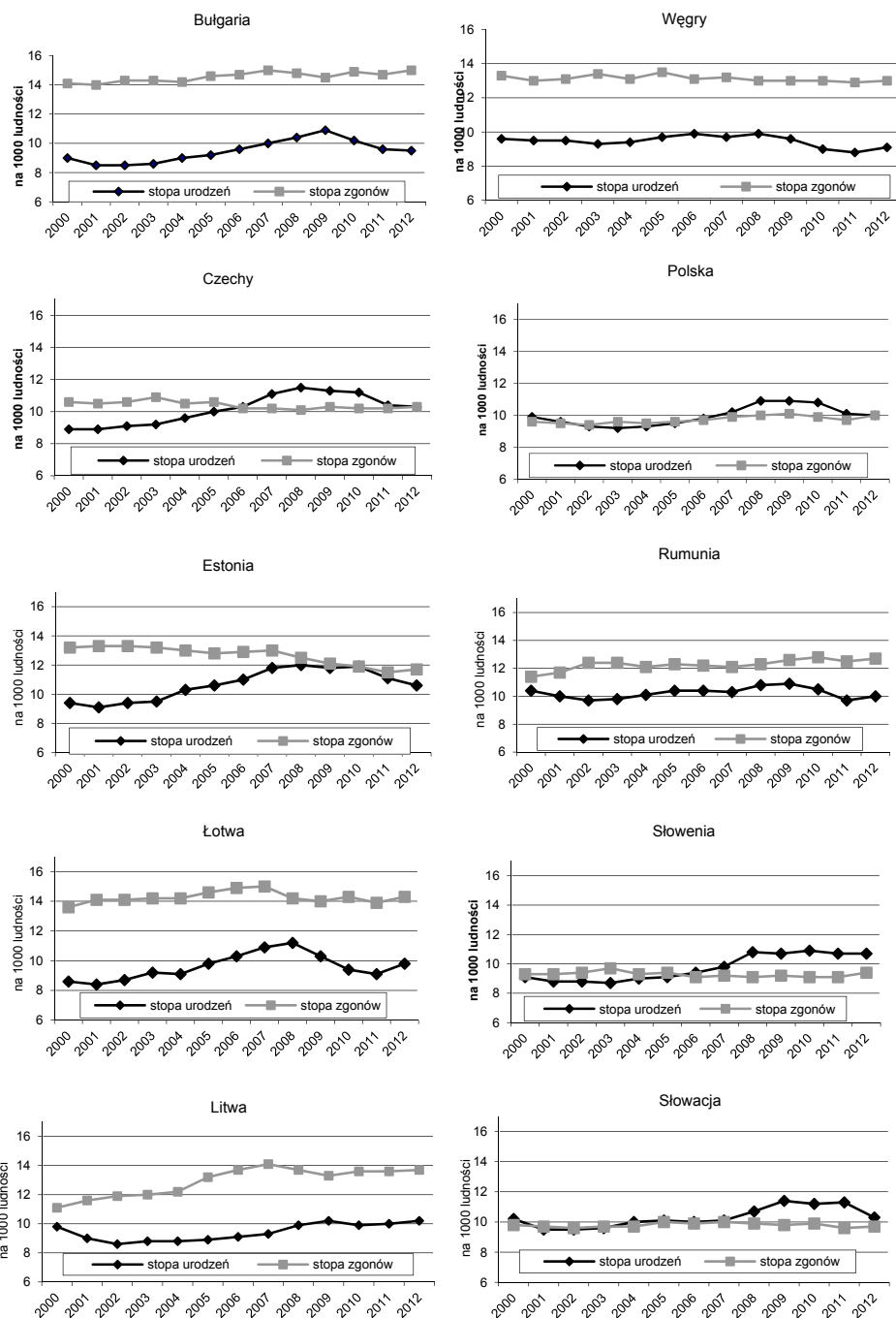
1.3. Ruch naturalny ludności, umieralność ogółem i umieralność niemowląt

W sześciu krajach z badanych dziesięciu, tj. Bułgaria, Węgry, Rumunia, Litwa, Estonia³ i Łotwa, mamy do czynienia z ujemnym przyrostem naturalnym ludności w całym okresie trzynastu lat (rys. 2). Jednak przebieg współczynnika przyrostu naturalnego był zróżnicowany w zależności od kraju. W czterech z nich ubytek naturalny w 2012 r. był wyższy niż w 2000 r. Wyjątek stanowiły Estonia i Łotwa, gdzie ten naturalny ubytek był nieco niższy niż w okresie początkowym analizy. Całkowicie odmienną sytuację zaobserwowano w pozostałych krajach, w których różnice między liczbą urodzeń i liczbą zgonów miały różne znaki świadczące zarówno o ubytku, jak i przyroście liczby mieszkańców. Począwszy od 2006 r. w Czechach, w Polsce i w Słowenii, a wcześniej – od 2003 r. – także w Słowacji liczba urodzeń przekroczyła liczbę zgonów, co skutkowało dodatnim, wprawdzie niezbyt dużym, bliskim zera, współczynnikiem przyrostu naturalnego.

Dla ostatniego roku rozkład analizowanego współczynnika był asymetryczny lewostronnie ($A = -0,10$), co pociąga za sobą przewagę liczebną krajów o wartościach miernika wyższych od jego średniej. Ponadto badany rozkład był dość silnie spłaszczony ($K = -1,61$), wykazując równocześnie dużą zmienność ($V = 124\%$), co w dodatku potwierdza znaczny rozstęp obejmujący wartości od $-5,5\%$ do $1,3\%$ ⁴.

³ Tylko w 2010 r. liczba urodzeń w tym kraju zrekompensowała liczbę zgonów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, co oznacza zerowy przyrost naturalny.

⁴ Poszczególne symbole oznaczają: V – klasyczny współczynnik zmienności, A – klasyczny współczynnik asymetrii, K – klasyczny współczynnik kurtozy.



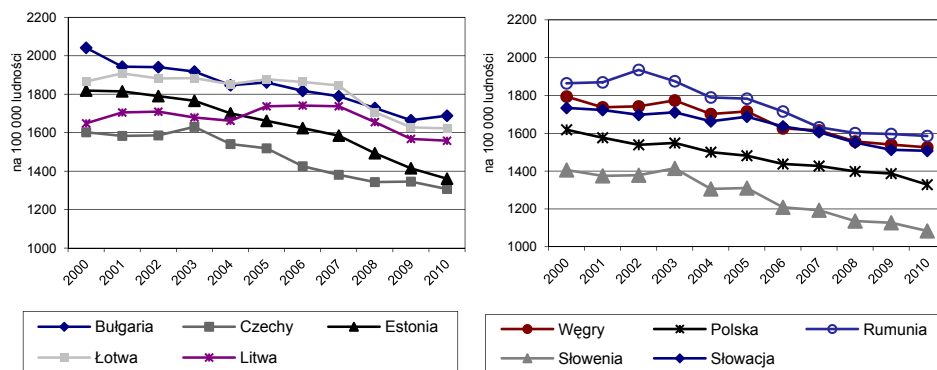
Rys. 2. Składowe przyrostu naturalnego krajów EŚW w latach 2000-2012
(na 1000 ludności)

Źródło: Opracowanie własne.

W zakresie natężenia zarówno urodzeń, jak i zgonów widoczne było wyraźne zróżnicowanie przestrzenne. W 2012 r. najniższe współczynniki urodzeń (poniżej 10‰) zanotowały: Bułgaria, Węgry i Łotwa, natomiast najwyższa wartość przypadła Słowenii (10,7 urodzeń żywych na 1000 ludności). Wprawdzie w żadnym z badanych krajów poziom dzietności ogólnej nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, to jednak w Słowenii średnia teoretyczna liczba dzieci urodzonych przez kobietę w ciągu okresu rozrodczego była w 2012 r. na najwyższym poziomie (160 urodzeń na 100 kobiet) i tutaj też w porównaniu z 2000 r. odnotowano największy przyrost tego współczynnika. Dla porównania na Węgrzech w tym samym okresie wartość współczynnika dzietności nie uległa zmianie (w 2012 – 134). Zdecydowanie najniższą dzietnością charakteryzowały się kobiety w Polsce – 130. Warto w tym miejscu dodać, że w Polsce – w porównaniu ze Słowenią – zdecydowana większość urodzeń pochodzi ze związków formalnie zawartych, co więcej, odsetek urodzeń pozamałżeńskich jest tu najniższy wśród wszystkich analizowanych krajów i wynosi 22,3%. W Słowenii natomiast co drugie dziecko urodzone w 2012 r. pochodziło ze związków pozamałżeńskich. Generalnie w dłuższej perspektywie czasu we wszystkich krajach europejskich udział urodzeń pozamałżeńskich w liczbie urodzeń ogółem systematycznie wzrasta.

Stopa zgonów podlegała zdecydowanie mniejszym zmianom niż stopa urodzeń, jakkolwiek w analizie porównawczej wartość poznawcza surowych współczynników zgonów jest ograniczona (rys. 2). W większości krajów zmniejszyło się natężenie zgonów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Najbardziej korzystne zmiany w tym zakresie odnotowała Estonia, gdzie ogólny współczynnik zgonów wykazywał stałą tendencję malejącą z 13,2‰ w 2000 r. do 11,7‰ w 2012 r. Są też takie kraje, jak: Bułgaria, Łotwa czy Rumunia, w których mamy do czynienia ze wzrostem liczby zgonów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców.

Chcąc jednak formułować sądy o poziomie umieralności, należy sięgnąć do standaryzowanego współczynnika zgonów. Pozwala on wyeliminować wpływ zróżnicowań struktury wiekowej ludności występujących między porównywanymi populacjami (rys. 3). Zmiany analizowanego miernika przebiegają wprawdzie we wszystkich krajach jednokierunkowo, tzn. wykazują spadek, lecz tempo tego spadku było różne. O ile na Litwie spadek wartości miernika był nieznaczny (5,5 punktu procentowego), to w przypadku Słowacji czy Estonii spadek ten sięgnął aż 23-25%. W całym badanym okresie największe natężenie zgonów w przeliczeniu na 100 tys. mieszkańców zaobserwowano w Bułgarii, a standaryzowane współczynniki zgonów dla tego kraju były około półtora raza wyższe niż w Słowenii, w przypadku której umieralność ogółem była najniższa.



Rys. 3. Standaryzowane współczynniki zgonów w wybranych krajach w latach 2000-2010 (standardowa struktura europejska z 2012 r.)

Źródło: Opracowanie własne.

W sześciu krajach, tj. w Bułgarii, Estonii, Polsce, Słowacji, Słowenii i na Węgrzech, zmiany omawianego współczynnika zgonów dobrze opisywał trend liniowy. Wartości współczynnika stojące przy zmiennej czasowej t świadczą o tym, że w latach 2000-2010 najszybciej malał standaryzowany współczynnik zgonów w Estonii (z roku na rok średnio o około 48 zgonów w przeliczeniu na 100 tys. ludności), najwolniej natomiast w Słowacji (średnio o 24 zgony) – por. tab. 2.

Jednak można oczekiwać, iż w miarę dalszego spadku omawianych współczynników zgonów ich tendencje rozwojowe zmieniają się i będą mogły być dobrze opisane funkcją teoretyczną wykazującą, w miarę upływu czasu, coraz wolniejszy, a nie liniowy spadek wartości. W przypadku pozostałych krajów zmiany standaryzowanego współczynnika zgonów dobrze opisuje wielomian stopnia trzeciego (współczynnik determinacji waha się od 92% do 97%).

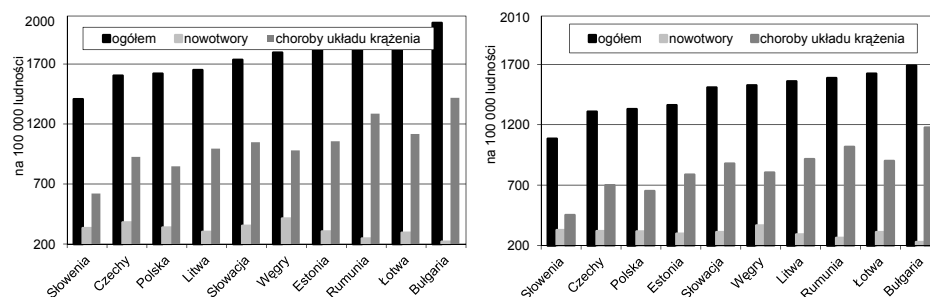
Tabela 2. Równania trendu standaryzowanych współczynników zgonów w latach 2000-2010

Kraj	Równanie trendu*	Współczynnik determinacji R^2
Bułgaria	$Y_t = -34,6t + 2048$	0,9583
Czechy	$Y_t = -1,02t^3 - 20,34t^2 + 81,27t + 1522$	0,9633
Estonia	$Y_t = -47,5t + 1924$	0,9581
Litwa	$Y_t = -0,61t^3 + 6,19t^2 - 6,22t + 1667$	0,9165
Łotwa	$Y_t = -0,21t^3 - 1,66t^2 + 19,5t + 1855$	0,9157
Polska	$Y_t = -26,7t + 1637$	0,9813
Rumunia	$Y_t = -1,42t^3 - 27,13t^2 + 110,62t + 1774$	0,9747
Słowacja	$Y_t = -24,1t + 1784$	0,9157
Słowenia	$Y_t = -35,2t + 1478$	0,9215
Węgry	$Y_t = -28,0t + 1835$	0,9151

* Parametry strukturalne stojące przy zmiennej czasowej, w myśl testu t -Studenta, okazały się statystycznie istotne na poziomie istotności $\alpha = 0,05$.

Źródło: Opracowanie własne.

Widoczne jest także wyraźne zróżnicowanie umieralności według przyczyn. Od wielu lat choroby układu krążenia pozostają niezmiennie na pierwszym miejscu w statystyce zgonów większości krajów jako przyczyna główna⁵. Na rysunku 4 przedstawiono standaryzowane współczynniki zgonów z powodu chorób układu krążenia i nowotworów złośliwych w dwóch skrajnych latach, tj. 2000 i 2010. W Słowenii, Polsce i Czechach umieralność na choroby układu krążenia była w 2010 r. najniższa wśród badanej „dziesiątki” i kształtowała się od 450 do 700 zgonów na 100 tys. ludności. Różnica w umieralności między krajem o najwyższej (Bułgaria) i najniższej (Słowenia) wartości współczynnika wyniosła aż 725 zgonów na 100 tys. Ludności, co oznacza, że postęp w zakresie leczenia tej grupy chorób jest możliwy i daje ogromne efekty. W przypadku nowotworów zróżnicowanie przestrzenne natężenia umieralności było zdecydowanie mniejsze niż w przypadku chorób układu krążenia (rys. 4). W 2010 r. najkorzystniejsze pod tym względem wartości współczynników odnotowano w Bułgarii – 228 zgonów i w Rumunii – 263 zgonów (na 100 tys. ludności), zaś najwyższe na Węgrzech (366). O ile jednak w przypadku Rumunii widoczna była tendencja wzrostowa tego miernika w całym przedziale czasu, to w przypadku Bułgarii analogiczna tendencja utrzymywała się do 2007 r., po czym w ostatnich latach dał się zauważyć spadek natężenia zgonów spowodowanych nowotworami.



Rys. 4. Standaryzowane⁶ współczynniki zgonów ogółem oraz zgonów z powodu nowotworów i chorób układu krążenia w latach 2000 i 2010

Źródło: Opracowanie własne.

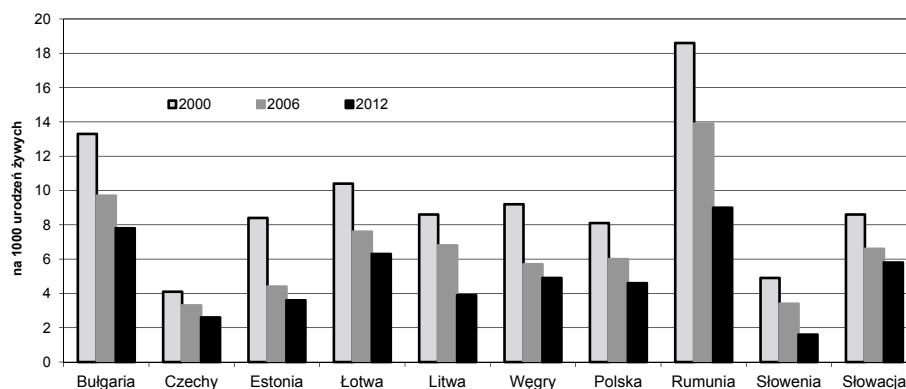
Analizowane kraje wykazywały także dosyć znaczne zróżnicowanie pod względem współczynnika zgonów niemowląt (rys. 5). Miernik ten dostarcza informacji zarówno o poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, jak

⁵ Szerszą analizę kondycji zdrowotnej dla 27 krajów Unii Europejskiej można znaleźć w pracy E. Sojka, *Health Condition of Ageing Populations of the European Union* [w:] D. Szymańska, J. Biegańska (red.), „Bulletin of Geography” No 23, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2014, s. 135-148.

⁶ Standardowa europejska struktura ludności według wieku z 2012 r.

i o jakości opieki zdrowotnej nad matką i dzieckiem. W naukach społecznych jest traktowany jako ogólny miernik rozwoju cywilizacyjnego. Porównanie wartości odpowiednich mierników zarówno w czasie, jak i w przestrzeni pozwoliło na sformułowanie następujących wniosków:

1. Dla każdego z analizowanych państw współczynnik zgonów niemowląt wykazywał wyraźną tendencję spadkową, przy czym spadek ten był najbardziej widoczny w Rumunii, gdzie natężenie zgonów dzieci w wieku poniżej pierwszego roku życia zmniejszyło się dwukrotnie. W przypadku pozostałych krajów tempo spadku było słabsze, ale wartości odpowiednich współczynników dla tych państw wskazywały na zdecydowanie lepszą sytuację w tym zakresie.
2. Pomimo znacznej poprawy wskaźników z analizy danych wynika, że z najbardziej niepokojącą sytuacją zdrowotną osób najmłodszych mamy do czynienia w Rumunii i w Bułgarii, gdzie mierniki przyjmowały najwyższe wartości (odpowiednio: 9‰ i 7,8‰). Najniższy zaś poziom zgonów niemowląt w przeliczeniu na 1000 urodzeń żywych był obserwowany w Słowenii i w Czechach. Jest to niewątpliwie związane z poziomem i organizacją systemu opieki zdrowotnej w poszczególnych krajach. Z wcześniejszych badań autorki wynika, że całkowite wydatki na ochronę zdrowia *per capita* (według PPP) w Czechach i w Słowenii są ponad dwu-, a nawet trzykrotnie wyższe niż w Rumunii czy w Bułgarii. W tych dwóch ostatnich krajach poziom wydatków w 2009 r. nie przekroczył 1000 USD na 1 mieszkańca⁷. Porównanie Rumunii z pozostałymi krajami badanej grupy wyznacza cel strategiczny dla administracji centralnej, gdyż w badanym okresie przykładowo Czesi wydali na zdrowie 258%, a Słowacy 311% poziomu wydatków na 1 mieszkańca w Rumunii.



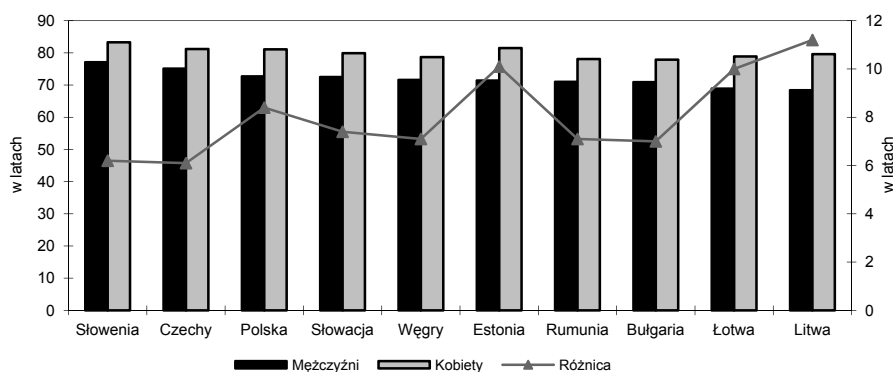
Rys. 5. Współczynnik zgonów niemowląt w latach 2000-2012

Źródło: Opracowanie własne.

⁷ E. Sojka, *Health Condition...*, op. cit., s. 135-148.

Biorąc pod uwagę miernik określający liczbę przewidywanych lat życia niemowlęcia w chwili urodzenia, należy stwierdzić, że w populacji mężczyzn najkrócej żyją Litwini (68,4 lat), a wśród kobiet – Węgierki (78,7 lat), przy czym większe zróżnicowanie przeciętnego dalszego trwania życia noworodka zaobserwowano w populacji mężczyzn (rys. 6). W 2012 r. rozpiętość między najwyższym i najniższym wskaźnikiem wśród badanych krajów wynosiła: dla kobiet około 5 lat, natomiast dla mężczyzn była o 2 lata wyższa.

Jak wynika z rys. 6, najdłużej żyją mieszkańcy Słowenii, i to bez względu na płeć. Tam też różnica między wskaźnikami dla kobiet i mężczyzn była najniższa (6,2 lat). Z kolei w republikach nadbałtyckich dysproporcje w średniej długości życia według płci są największe (10-11 lat). Bardzo wysoka umieralność mężczyzn na terenie dawnego ZSRR jest powiązana przede wszystkim z wysoką częstością i intensywnością podejmowania ryzykownych zachowań w sferze konsumpcji (alkohol, narkotyki, nikotyna).



Rys. 6. Przeciętne dalsze trwanie życia noworodka według płci w 2012 r.

Źródło: Opracowanie własne.

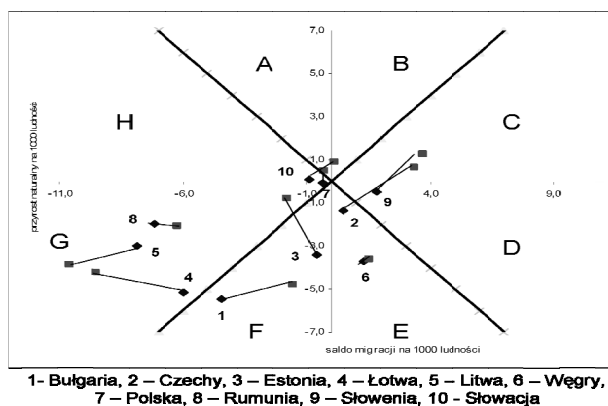
1.4. Typy demograficzne ludności i kierunki zmian zaludnienia

Na kształtowanie się liczby ludności na danym obszarze wpływa nie tylko przyrost (ubytek) naturalny, ale również migracje. Analizę zmian w przyroście rzeczywistym ludności przeprowadzono na podstawie wykresu J.W. Webba⁸

⁸ Wykres Webba pozwala na określenie 8 typów zaludnienia na podstawie wartości dwóch składników przyrostu rzeczywistego, tj. salda migracji (SM) i przyrostu naturalnego (PM). Na wykresie zostały zaznaczone punkty o współrzędnych (x, y), gdzie x – saldo migracji, y – przyrost naturalny. Położenie punktu powyżej prostej o równaniu $y = x$ wskazuje na dodatni przyrost rzeczywisty (typ A, B, C, D). Im większe jest oddalenie punktu od prostej, tym wyższa dodatnia wartość przyrostu rzeczywistego. Położenie punktu poniżej prostej $y = -x$ wskazuje na ubytek rzeczywisty ludności (typ E, F, G, H). Im większa odległość punktu poniżej prostej, tym większy ubytek rzeczywisty ludności.

(rys. 6). Podjęta analiza pozwoliła na prześledzenie procesu przemian typologicznych w zakresie kształtowania się relacji między przyrostem naturalnym ludności a saldem migracji.

W latach 2000-2005 tylko w Słowacji zaobserwowano dodatni (bardzo bliski zera) średnioroczny przyrost naturalny ludności, natomiast w okresie 2006-2012 dołączyły do niej także: Czechy, Polska i Słowenia. W przypadku tych trzech ostatnich krajów, począwszy od 2006 r. obserwowano nadwyżkę urodzeń nad zgonami, z wyjątkiem Polski, która w 2012 r. odnotowała zerowy przyrost naturalny w przeliczeniu na 1000 ludności (rys. 7).



Rys. 7. Zmiany typów demograficznych ludności według Webba w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2005 i 2006-2012 (dane średnioroczne)

Źródło: Opracowanie własne.

O ile w Czechach, na Litwie, Łotwie i w Słowenii wielkość migracji była tym czynnikiem, który w istotnym stopniu przyczyniał się do wzrostu (spadku) liczby ludności, to w rozwoju demograficznym takich krajów, jak: Bułgaria, Węgry, Rumunia, decydującą rolę odgrywał ubytek naturalny ludności. Średnioroczne współczynniki przyrostu rzeczywistego ludności w badanych przedziałach czasu 2000-2005 i 2006-2012 kształtowały się następująco (w przeliczeniu na 1000 ludności): Bułgaria (-9,9; -6,3), Czechy (-0,9; 4,0), Estonia (-4,0; -2,6), Łotwa (-11,2; -13,7), Litwa (-10,9; -14,5), Węgry (-2,4; -2,0), Polska (-0,5; 0,2), Rumunia (-9,2; -8,3), Słowenia (1,3; 5,0), Słowacja (-0,8; 1,0). We wszystkich krajach, z wyjątkiem Litwy i Łotwy, mamy do czynienia ze zmniejszaniem się ubytku rzeczywistego ludności, a nawet z rzeczywistym przyrostem (np. Słowenia, Słowacja czy Czechy).

Z analizy rys. 7 wynika, że w analizowanych przedziałach czasu zmienił się typ zaludnienia w Czechach (z E na C) oraz w Słowenii (z D na C) na skutek utrzymania się dodatniego przyrostu naturalnego ludności i korzystnych zmian

w saldzie migracji (z ujemnych do dodatnich wartości). Pozytywne zmiany zaludnienia w Słowacji (z H do B) były przede wszystkim efektem wzrostu salda migracji wzmocnionego podwyższonym dodatnim przyrostem naturalnym. Korzystne zmiany w obrębie tego samego typu demograficznego ludności, przejawiające się w zmniejszeniu zarówno ubytku naturalnego, jak i migracyjnego, wystąpiły także w Bułgarii (typ F) oraz w Rumunii (typ G). Zdecydowanie negatywne zmiany zaludnienia, będące efektem dynamicznego wzrostu ubytku migracyjnego ludności, wykazały republiki nadbałtyckie, tj. Litwa i Łotwa (typ G).

Warto zauważyć, że o ile w latach 2000-2005 aż osiem krajów znalazło się w obrębie typów (E-H), co wskazuje na ubytek rzeczywisty ludności w tych krajach, to w okresie 2006-2012 ich liczba spadła do sześciu. Czechy i Słowacja odnotowały rzeczywisty przyrost ludności.

Przeprowadzona analiza korelacji (dla danych z okresu 2006-2012) pokazała, że natężenie całkowitego przyrostu (ubytku) ludności w większym stopniu jest uzależnione od natężenia przyrostu (ubytku) migracyjnego (współczynnik korelacji Spearmana, $r = 0,96$) niż przyrostu (ubytku) naturalnego ludności ($r = 0,86$). Podobne wyniki uzyskano dla okresu 2000-2005.

1.5. Struktura ludności według grup wieku

Analizę struktury ludności według wieku rozpoczęto od wyznaczenia podstawowych statystyk opisowych, które przedstawiono w tab. 3.

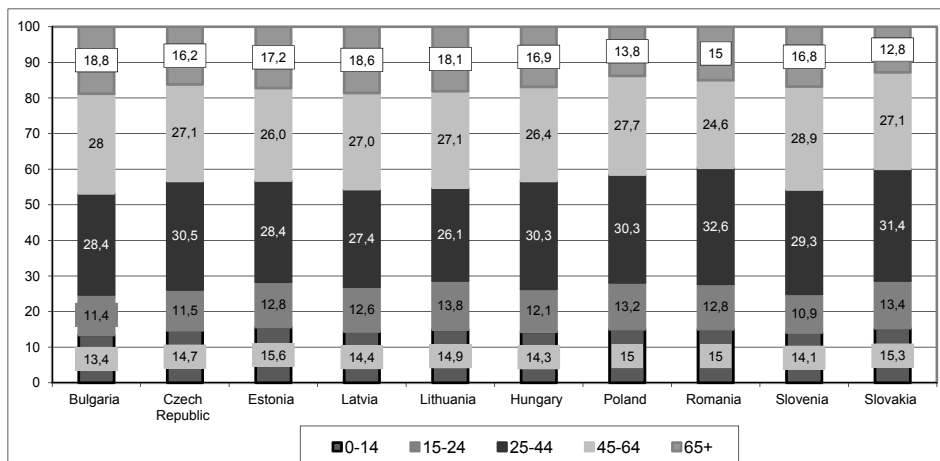
Tabela 3. Statystyki opisowe wskaźników struktury ludności według wieku

Grupy wiekowe	0-14	15-24	25-44	45-64	65+
2000					
Średnia arytmetyczna	17,86	15,58	28,66	24,06	13,64
Odchylenie standardowe	1,72	1,01	0,99	1,49	1,42
Współczynnik zmienności w %	9,7	6,5	3,4	6,2	10,4
2012					
Średnia arytmetyczna	14,67	12,45	29,47	26,99	16,42
Odchylenie standardowe	0,61	0,90	1,84	1,11	1,90
Współczynnik zmienności w %	4,1	7,2	6,2	4,1	11,6

Źródło: Obliczenia własne.

Porównywane wskaźniki struktury charakteryzują się stosunkowo małą zmiennością, co oznacza, że ludność zamieszkująca rozważaną grupę krajów nie wykazuje znacznego zróżnicowania w poszczególnych grupach wieku. Jednakże największą zmiennością charakteryzowały się dane dotyczące najstarszej grupy wiekowej, tj. 65 lat i więcej.

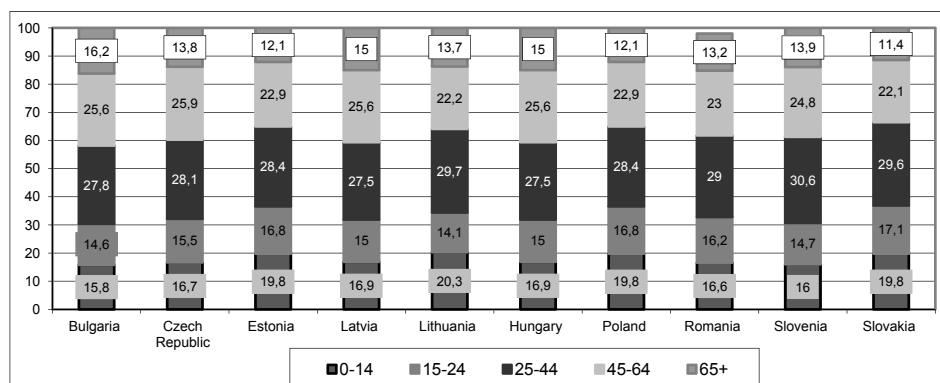
Z drugiej strony struktura wieku ludności w większości tych krajów jest niekorzystna i wyraża się niskim udziałem osób młodych oraz wysokim odsetkiem osób w wieku starszym (rys. 8a, 8b, 8c).



Rys. 8a. Struktura ludności według wieku w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w 2012 r. (stan na 1 stycznia)

Źródło: Opracowanie własne.

Największy udział osób w wieku 0-14 lat zaobserwowano w Estonii (15,6%) oraz w Słowacji (15,3%), najniższy zaś w Bułgarii (13,4%). Polska pod względem udziału dzieci i młodzieży w ogólnej liczbie ludności uplasowała się na trzeciej pozycji wraz z Rumunią. W porównaniu z 2000 r. największy spadek udziałów osób w najmłodszej grupie wiekowej odnotowały: Litwa (o 5,4%), Polska (o 4,8%), Słowacja (o 4,5%) i Estonia (o 4,2%), natomiast w Rumunii – na przestrzeni trzynastu lat – zmiany były nieznaczne (spadek z 16,6% do 15%) – rys. 8c.



Rys. 8b. Struktura ludności według wieku w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w 2000 r. (stan na 1 stycznia)

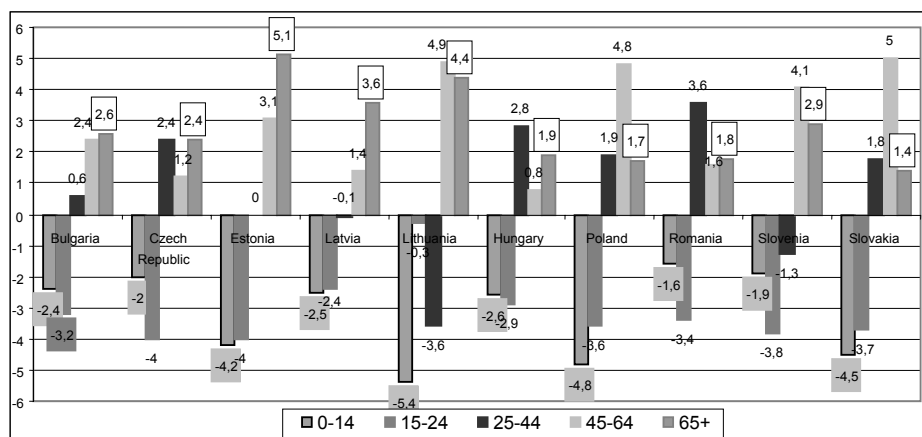
Źródło: Opracowanie własne.

Jednocześnie dał się zauważyć proces starzenia ludności wyrażający się we wzroście odsetka osób w wieku 65 lat i więcej. W 2012 r. we wszystkich analizowanych krajach udziały osób starszych przekraczały udziały osób w wieku 0-14 lat. Wyjątek stanowią: Polska i Słowacja, gdzie relacje między tymi dwoma grupami były jeszcze korzystne. Co więcej, w tych krajach odnotowano najmniejszy przyrost odsetka osób starszych w latach 2000-2012, tj. w Polsce o 1,7%, w Słowacji o 1,4%. Dla porównania największe przyrosty (od 4% do 5%) były widoczne dla krajów nadbałtyckich (Estonia, Łotwa, Litwa).

Jednakże perspektywy demograficzne Polski i Słowacji do 2050 r. nie są optymistyczne w tej kwestii, ponieważ zgodnie z prognozą ONZ będą to najszybciej starzejące się kraje z grupy państw Europy Środkowo-Wschodniej (największy przyrost odsetka osób w wieku 60 lat i więcej – o 16,5% oraz największy przyrost mediany wieku – o 10-11 lat).

Badane kraje doświadczą w nadchodzących latach najbardziej intensywnego przebiegu procesu starzenia się. Aż w sześciu z nich średni wiek ludności przekroczy 45 lat, z tego połowa mieszkańców Bułgarii, Polski, Rumunii, Słowenii i Słowacji będzie miała co najmniej 48 lat. Krajem demograficznie najmłodszym będzie prawdopodobnie Łotwa z medianą wieku nieprzekraczającą 42,7 lat. Co więcej, kraj ten odnotuje największy przyrost odsetka osób w wieku przedprodukcyjnym – w 2050 r. udział tej grupy wiekowej ma stanowić około 17% ludności ogółem.

Jak wynika z rys. 8c, w latach 2000-2012 we wszystkich badanych krajach wystąpił spadek udziału ludności w grupach wieku dziecięcego i młodzieżowego (tj. do 25 lat).



Rys. 8c. Zmiany struktury ludności według wieku w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w 2012 r. w porównaniu z 2000 r. (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Natomiast odsetek osób w wieku 25-44 lat zwiększył się w siedmiu z analizowanych krajów. Tego rodzaju korzystne zmiany są zjawiskiem pozytywnym, gdyż są to najbardziej wartościowe zasoby pracy – często wykształcone, posiadające doświadczenie zawodowe i skłonne do podwyższania swoich kwalifikacji. W pozostałych krajach odnotowano spadek udziału osób w wieku produkcyjnym mobilnym, a mianowicie: na Litwie – o 3,6%, w Słowenii – o 1,3%, a na Łotwie – o 0,1%.

W 2012 r. 19,6% ludności zamieszkującej 27 krajów Unii Europejskiej stanowiły osoby między 50 a 64 rokiem życia. Wskaźnik unijny został przekroczony we wszystkich dziesięciu krajach z wyjątkiem Estonii (19,4%) oraz Rumunii (19,2%).

W kolejnym kroku analizy porównano wcześniej przedstawione struktury ludności według wieku, wykorzystując w tym celu test podobieństwa struktur A. Sokołowskiego⁹, który opiera się na mierze podobieństwa struktur danej wzorem:

$$W_{ij} = \sum_{i=1}^k \min(p_{li}, p_{mi}) \quad (1)$$

gdzie:

l, m – numery porównywanych struktur,

i – numer składnika struktury, $i = 1, 2, \dots, k$,

k – liczba składników struktury,

p_{li}, p_{mi} – odpowiednie składniki struktury.

Test ten służy do weryfikacji hipotezy H_0 głoszącej, że podobieństwo porównywanych struktur ma charakter losowy, wobec hipotezy alternatywnej H_1 , że podobieństwo to ma charakter nielosowy. Wartości miary podobieństwa (1) są porównywane z wartościami krytycznymi W_α przy założonym poziomie istotności α i ustalonym k . Jeżeli dla danej pary struktur zachodzi nierówność: $W_{ij} > W_\alpha$, to badane struktury można uznać za podobne¹⁰. Dla wszystkich możliwych par struktur obliczone wartości miar podobieństwa¹¹ (dla danych z 2012 r.) były większe od wartości krytycznej $W_{0,05} = 0,8008$, co potwierdza hipotezę, że – zgodnie z przypuszczeniem – rozważane każde dwie struktury ludności według grup wiekowych były podobne.

⁹ A. Sokołowski, *Propozycja testu podobieństwa struktur*, „Przegląd Statystyczny” 1993, nr 3-4.

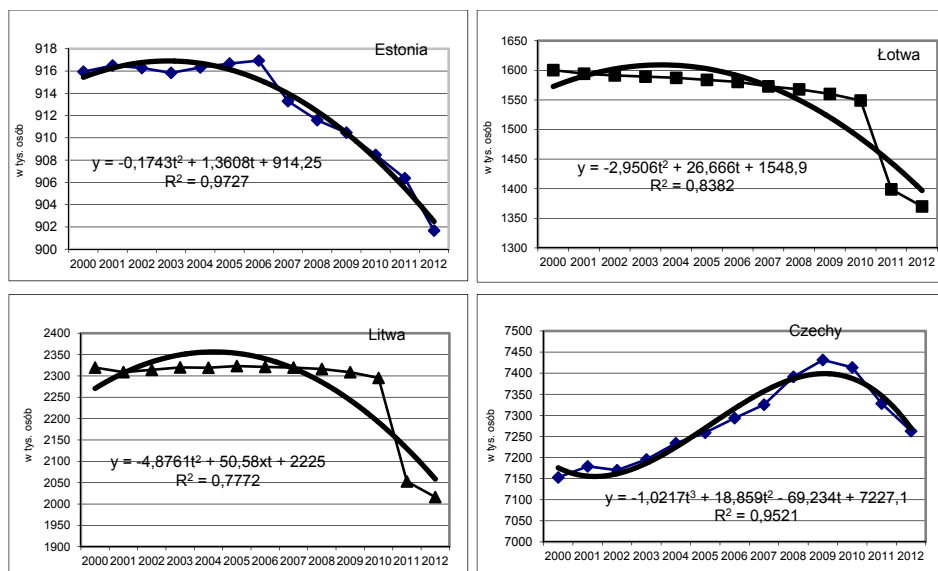
¹⁰ W pracy: A. Sokołowski, *Empiryczne testy istotności w taksonomii*, AE w Krakowie, ZN, Seria Specjalna: Monografie nr 108, Kraków 1992, s. 24 są zawarte wartości krytyczne miary podobieństwa struktur.

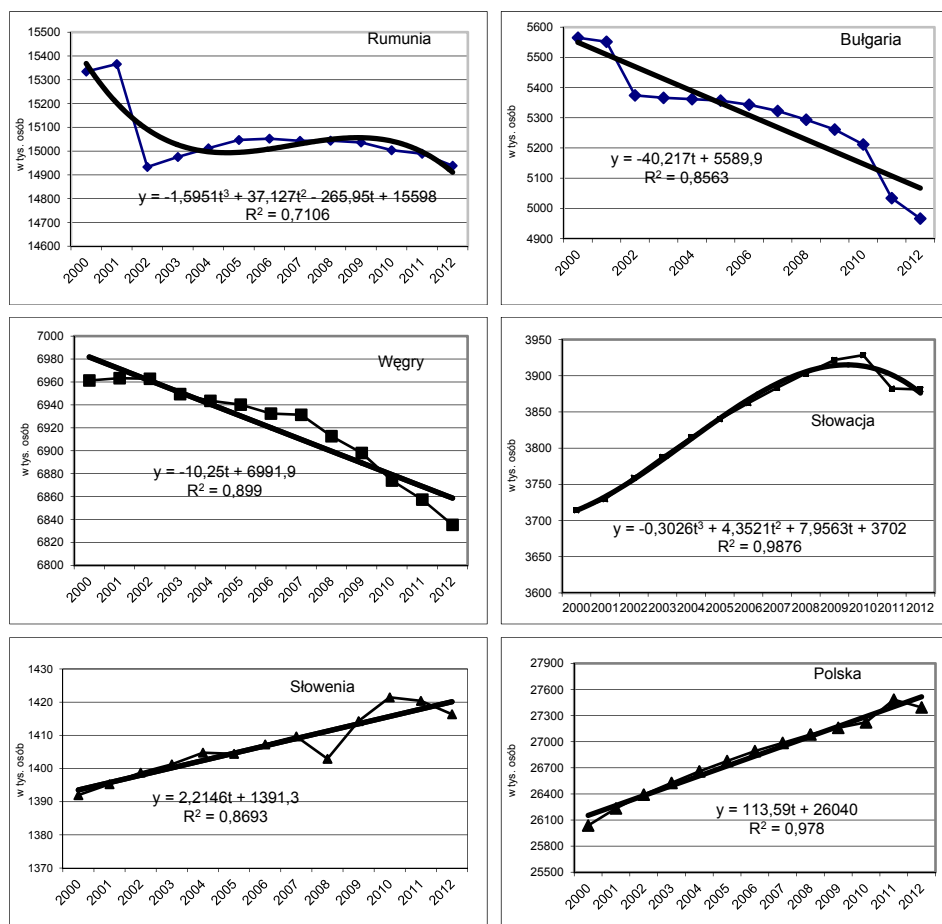
¹¹ Wartości miar podobieństwa wahały się od 0,931 do 0,987.

1.6. Trendy potencjalnych zasobów siły roboczej, ich starzenie się i przewidywane zmiany

Potencjalne zasoby siły roboczej, istotne z punktu widzenia analiz rynku pracy, są określane jako liczba osób w wieku produkcyjnym. Dokonując porównań międzynarodowych, przyjmuje się zwykle wiek 15-64 lata. Przedmiotem analiz będzie nie tylko wielkość tej populacji, ale także jej struktura według wieku (15-24, 25-44, 45-64).

Analizując zmiany potencjalnych zasobów pracy w latach 2000-2012, można dostrzec znaczne zróżnicowanie przebiegu tego zjawiska w czasie (rys. 9). W większości krajów mamy do czynienia z ubytkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym, co jest wynikiem niskiego przyrostu naturalnego w minionych dwudziestu kilku latach. Jednakże tendencje zmian były różne. W przypadku krajów nadbałtyckich przebieg zjawiska najlepiej opisuje wielomian stopnia drugiego. W Estonii liczba osób w wieku 15-64 lata rosła do 2006 r., po czym w kolejnych latach dał się zaobserwować nieznaczny spadek. W 2012 r. w porównaniu do 2000 r. zasoby pracy w tym kraju zmniejszyły się nieznacznie, bo o 1,6%. Zdecydowanie większy ubytek był widoczny na Łotwie (o 14,4%) i na Litwie (o 13,1%), przy czym największe spadki odnotowano w ostatnich kilku latach.





Rys. 9. Liczba ludności w wieku produkcyjnym w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2012 (w tys.) oraz teoretyczne linie trendu

W Bułgarii natomiast mamy do czynienia z systematycznym spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym w całym przedziale czasu (z 5565,2 tys. osób w 2000 r. do 4966,2 tys. w 2012 r., co oznacza spadek o 10,8%). Dopasowana dosyć dobrze liniowa funkcja trendu (współczynnik determinacji $R^2 = 0,8563$) wskazuje, że z roku na rok potencjalne zasoby pracy w tym kraju malały średnio o 40 217 tys. osób.

Podobną tendencję dało się zaobserwować na Węgrzech, gdzie średnioroczny ubytek osób w wieku 15-64 lata wyniósł 10,25 tys., jednak w ujęciu względnym średnioroczny spadek był niewielki – zaledwie 0,02%.

W Rumunii zmiany były różnokierunkowe, co dobrze obrazuje wielomian trzeciego stopnia. Na przestrzeni trzynastu lat zasoby pracy w tym kraju zmniejszyły się o 2,6% (z 15 334,5 tys. w 2000 r. do 14 938,5 tys. w 2012 r.). W pozo-

stałych krajach z grupy analizowanych sytuacja jest odwrotna, tzn. można zaobserwować przyrost liczby ludności w wieku zdolności do pracy, największy w Polsce (o 5,2%) oraz w Słowacji (o 4,5%), najmniejszy w Słowenii (o 1,8%) i w Czechach (o 1,5%). W Polsce z roku na rok wielkość zasobów pracy rosła średnio o 113,59 tys. osób, jednak już 2012 r. przynosi, jak widać na rys. 9, spadek zjawiska o prawie 90 tys. osób w stosunku do roku poprzedniego. W przypadku Czech ubytki są widoczne już od 2010 r., a w przypadku Słowacji od 2011 r.

W 2012 r. liczba osób w wieku produkcyjnym stanowiła od 67% do 71,9% ogólnej liczby ludności w rozpatrywanej grupie krajów europejskich (por. tab. 4). Jak wynika z danych, Polska i Słowacja wyróżniały się najsilniejszym przyrostem potencjalnych zasobów pracy w grupie krajów EŚW w okresie pierwszych trzynastu lat XXI w. W efekcie w 2012 r. udział osób w wieku 15-64 lata należał do najwyższych i wynosił odpowiednio: Polska – 71,2%, Słowacja – 71,9%.

Tabela 4. Ludność w wieku produkcyjnym w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w 2012 r.

Kraj	Ludność w wieku produkcyjnym (w tys.) 1.01.2012				Udział osób w wieku 15-64 (w %)	Struktura wieku (w %)		
	15-64	15-24	25-44	45-64		15-24	25-44	45-64
Bułgaria	4966,2	834,1	2084,6	2047,5	67,8	11,4	28,4	28,0
Czechy	7262,8	1212,6	3205,4	2844,8	69,2	11,5	30,5	27,1
Estonia	901,7	171,7	381,1	348,9	67,2	12,8	28,4	26,0
Litwa	2016,2	416,6	784,5	815,1	67,0	13,8	26,1	27,1
Łotwa	1370,1	256,9	559,9	553,3	67,0	12,6	27,4	27,0
Polska	27394,5	5089,9	11656,1	10648,5	71,2	13,2	30,3	27,7
Rumunia	14938,5	2736,2	6959,1	5243,2	70,0	12,8	32,6	24,6
Słowacja	3881,1	728,1	1690,5	1462,5	71,9	13,4	31,4	27,1
Słowenia	1416,3	233,3	599,8	583,2	69,1	10,9	29,3	28,9
Węgry	6835,4	1207,3	3001,8	2626,3	68,8	12,1	30,3	26,4

Źródło: Opracowanie własne.

Struktury wieku zasobów pracy poszczególnych krajów nieznacznie się różnią, ale generalnie kraje, w których w końcówce lat 80. i na początku lat 90. obserwowano relatywnie wysoki współczynnik dzietności (od 2,13 do 1,55), mają młodsze zasoby pracy niż np. Słowenia, gdzie w latach 1988-1995 współczynnik dzietności wahał się od 1,63 do 1,29 dziecka przypadającego średnio na 1 kobietę w wieku rozrodczym. Osoby najmłodsze stanowiły 13,2% w Polsce, 13,4% w Słowacji oraz 13,8% na Litwie, podczas gdy w Słowenii udział ten nie przekroczył 11%. Większość z zanalizowanych krajów wyróżnia się młodą

strukturą wieku w stosunku do całej Unii Europejskiej, gdzie udział najmłodszej grupy wieku produkcyjnego wyniósł w 2012 r. 11,7%. Tylko Słowenia, Bułgaria i Czechy miały wskaźniki poniżej średniej unijnej. Biorąc pod uwagę osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym (45-64 lat), można zauważyć, że we wszystkich krajach z wyjątkiem Rumunii, Estonii i Węgier odpowiednie udziały przekraczały poziom dla UE-27 wynoszący 27%. Pod tym względem najgorzej wypadły Słowenia i Bułgaria, gdzie aż 28-29 osób na 100 było w wieku niemobilnym.

Struktura ludności według wieku określa relację między liczbą ludności w wieku produkcyjnym oraz w wieku nieprodukcyjnym, która odzwierciedla obciążenie potencjalnych zasobów pracy osobami niepracującymi. Ze względu na spadek płodności obserwowany na przełomie lat 80. i 90. zmiany liczby osób najmłodszych, tj. do 14 roku życia, mają coraz mniejszy wpływ na to obciążenie. Zwiększanie się liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku zdolności do pracy (tzw. wskaźnik obciążenia całkowitego) wynika głównie ze wzrostu liczby osób starszych. Dodatkowo przewidywany w przyszłości spadek potencjalnych zasobów pracy przyczyni się do dalszego wzrostu tego obciążenia.

Często w dyskusji o zmianach struktury ludności zamiast wskaźnika obciążenia demograficznego jest wykorzystywany wskaźnik potencjalnego wsparcia będący odwrotnością wskaźnika obciążenia demograficznego, który jednocześnie wskazuje na relacje między generacjami. Wskaźnik potencjalnego wsparcia jest definiowany jako liczba osób w wieku 15-64 lata przypadająca na osobę w wieku 65+ i można go interpretować jako liczbę dorosłych dzieci i wnuków przypadającą na osobę z generacji „dziadków”. Jest to dość luźna interpretacja, jednakże umownie można przyjąć wiek 15 i 65 lat za granicę między kolejnymi generacjami. Z analizy danych wynika, że w Polsce w połowie ubiegłego stulecia wskaźnik ten wynosił 12 osób, w 2012 r. – 5 osób, a w 2035 r., jeśli spełnią się założenia prognozy Eurostatu (ale także GUS), będą to tylko 3 osoby (tab. 5). Ta sytuacja radykalnie (w sensie negatywnym) zmienia wewnątrzrodzinne relacje pomiędzy generacjami, a to pociąga za sobą jeszcze dodatkowe konsekwencje ekonomiczne, także te związane z systemem zabezpieczenia społecznego, oraz – co być może ważniejsze – konsekwencje społeczne. Zgodnie z przewidywaniami podobne zmiany dotkną wszystkie kraje, ale w największym stopniu Słowację, Rumunię, Bułgarię i Słowenię.

Tabela 5. Ludność w wieku 65 lat i więcej w krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz potencjalne wsparcie osób w wieku 65+ osobami w wieku produkcyjnym w latach 2012 i 2035

Kraj	Liczba osób w wieku 65 lat i więcej (w tys.)		Odsetek osób w wieku 65 lat i więcej		Liczba osób w wieku produkcyjnym na 1 osobę w wieku 65 lat i więcej	
	2012	2035	2012	2035	2012	2035
Bułgaria	1381,1	1642,3	18,8	25,6	4	2
Czechy	1701,4	2470,8	16,2	22,9	4	3
Estonia	230,3	295	17,2	23,4	4	3
Litwa	543,3	716	18,1	24,1	4	3
Łotwa	379,5	485,1	18,6	24,7	4	3
Polska	5325,0	8680,0	13,8	23,6	5	3
Rumunia	3205,9	4538,9	15,0	22,9	5	3
Słowacja	690,7	1218,5	12,8	22,0	6	3
Słowenia	345,0	560,0	16,8	26,1	4	2
Węgry	1680,5	2194,8	16,9	22,9	4	3

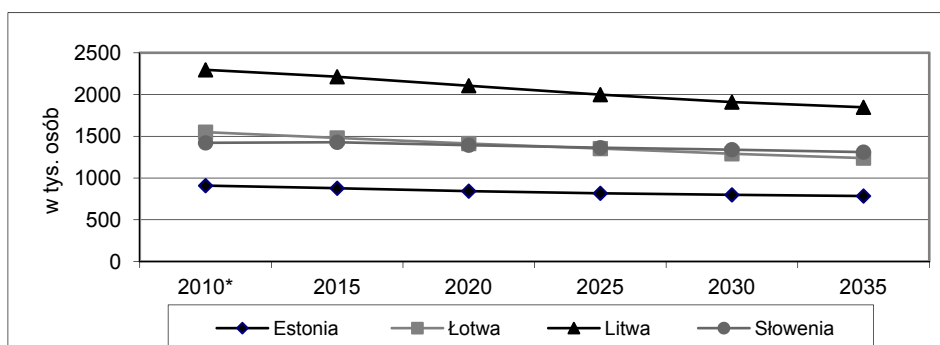
Źródło: Opracowanie własne.

Przestrzenne zróżnicowanie odsetka ludności w wieku 65 lat i więcej dowodzi, iż starzenie się ludności nie jest procesem, który przebiega i przebiegać będzie w jednakowym stopniu dla grupy krajów EŚW (tab. 5). W 2012 r. wartości wskaźnika wahały się od 12,8% do 13,8% w relatywnie najmłodszych demograficznie krajach, tj. Słowacji i Polsce, do ponad 18% w krajach demograficznie najstarszych, takich jak: Bułgaria czy Łotwa. W 2035 r., zgodnie z przewidywaniami, we wszystkich krajach Europy Środkowo-Wschodniej należy oczekiwać wzrostu odsetka osób starszych, przy czym największy przyrost odnotują Polska (o 9,8%), Słowenia (o 9,3%) i Słowacja (o 9,2%). Najmniejszego przyrostu udziału osób w wieku 65 lat i więcej należy się spodziewać w krajach nadbałtyckich (Estonia, Łotwa, Litwa – o około 6%).

Zgodnie z wynikami projekcji (EUROPOP 2010) liczba ludności w wieku produkcyjnym dla całej rozważanej grupy krajów europejskich zacznie spadać po 2010 r. (por. tab. 6, rys. 10, 11). Co więcej, w Bułgarii, Rumunii, na Węgrzech oraz w krajach nadbałtyckich ubytek już był widoczny w 2010 r., a i intensywność zmian jest wyraźnie zróżnicowana między krajami.

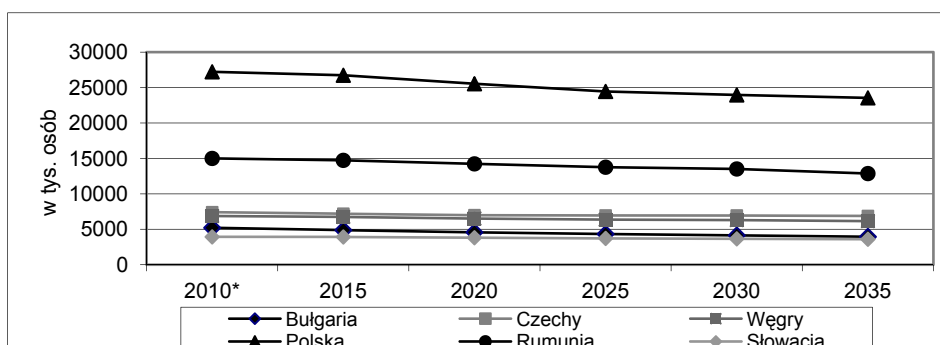
W okresie 2015-2020 wielkość zasobów pracy dla całej grupy krajów zmniejszy się o 2778,7 mln osób, co w ujęciu względnym daje 4% spadek. Największe ubytki w tym okresie są przewidywane dla Bułgarii (o 6,3%), Litwy (o 4,8%) oraz Polski i Łotwy – po 4,5%. W kolejnym pięcioleciu (2020-2025) przewiduje się, że łącznie rozpatrywane kraje doświadczą zwiększonego ubytku potencjalnych zasobów pracy (spadek o około 3,5 mln osób, czyli o 5,2%). Co

jest bardzo niepokojące, to drastyczny spadek w Bułgarii (z 4574,9 tys. w 2020 r. do 3440,7 tys. w 2025 r., czyli niemalże o jedną czwartą) i w Słowenii (z 1393,4 tys. do 1082,2 tys., co oznacza spadek o jedną piątą). Do 2030 r. Bułgaria, Słowenia i Estonia doświadczą spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym o ponad jedną trzecią w porównaniu z 2010 r., Czechy i Słowację najslabiej dotknie zmniejszenie się zasobów pracy (odpowiednio o 6,3% i 6,9%). W ciągu najbliższych 25 lat liczba ludności w wieku produkcyjnym w rozważanych krajach Europy zmniejszy się o blisko 9,9 mln osób, czyli o ponad 13%. Przewiduje się przy tym, że wielkość zasobów pracy silniej spadnie w krajach nadbałtyckich, zwłaszcza w Estonii (o 36,7%), a także w Bułgarii (o 36%), Słowenii (o 33,5%). Zdecydowanie najniższe indeksy spadku są przewidywane dla Czech (6,3%), Słowacji (6,9%), Węgier (8,4%) i Rumunii (9,9%). Warto w tym miejscu dodać, że w 2035 r. w stosunku do 2030 tylko trzy kraje odnotują przyrost potencjalnych zasobów pracy, tj. Estonia (o 24,3%), Słowenia (o 23,2%) i Bułgaria (o 18,2%).



Rys. 10. Prognozowana liczba ludności w wieku produkcyjnym w krajach nadbałtyckich i w Słowenii do 2035 r. (2010* – wartości rzeczywiste)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: EUROPOP 2010.



Rys. 11. Prognozowana liczba ludności w wieku produkcyjnym w pozostałych krajach Europy Środkowo-Wschodniej do 2035 r. (2010* – wartości rzeczywiste)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid.

Tabela 6. Przyrosty liczby ludności w wieku produkcyjnym w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (t/t-1) w tys.

Kraj	2010*	2015	2020	2025	2030	2035
Bułgaria	-145,4	-331,0	-305,7	-1134,3	-103,3	608,0
Czechy	154,6	-219,9	-202,8	-38,2	-7,4	-64,0
Estonia	-8,2	-31,0	-34,4	-25,8	-242,5	139,6
Litwa	-27,8	-82,5	-107,3	-106,6	-89,6	-62,3
Łotwa	-34,8	-69,0	-66,6	-60,7	-62,0	-52,2
Polska	444,8	-484,9	-1198,0	-1087,3	-494,9	-411,8
Rumunia	-43,1	-272,4	-496,3	-471,5	-247,8	-649,8
Słowacja	88,5	-11,4	-109,3	-94,1	-57,5	-58,1
Słowenia	17,0	6,7	-34,8	-311,1	-136,4	219,9
Węgry	-66,3	-132,1	-223,6	-154,6	-68,2	-146,2

* Dane rzeczywiste, przyrost w stosunku do 2005 r.

Źródło: Opracowanie własne.

Rozpowszechniającemu się szybko spadkowi wielkości potencjalnych zasobów pracy będzie towarzyszyć wzrost liczby osób w wieku 55-64 lata i co się z tym wiąże – wzrost udziału tej grupy wiekowej w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym. Powyższe zmiany decydują o przebiegu procesu starzenia się zasobów pracy (por. tab. 7). Proces ten już w 2015 r. szczególnie dotknie Polskę, Bułgarię, Słowenię i Węgry, gdzie na 5 osób w wieku 15-64 lat będzie przypadać jedna w wieku 55-64 lata. Co więcej, w Bułgarii i w Słowenii proces starzenia się zasobów pracy będzie się pogłębiał w miarę upływu czasu. W 2035 r. udział starszych grup wiekowych w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym będzie we wszystkich dziesięciu krajach powyżej 20%, a w czterech z nich osiągnie poziom co najmniej 24% (Bułgaria, Czechy, Węgry, Rumunia).

Powiązanie powyższych zmian liczby ludności w wieku produkcyjnym z przebiegiem procesu starzenia się ludności ilustruje wyzwania, przed którymi stoją gospodarki i społeczeństwa Europy Środkowo-Wschodniej. Liczba ludności w wieku 65 lat i więcej będzie stale wzrastać we wszystkich krajach, przy czym natężenie zmian będzie większe niż zmian zasobów pracy. W 2012 r. najmłodszymi demograficznie społeczeństwami w tej grupie, jak już wspomniano wcześniej, były społeczeństwa Słowacji i Polski, gdzie udział osób starszych wynosił odpowiednio: 12,8% i 13,8% (por. tab. 5). Jednak należy oczekiwać, że w tych dwóch krajach, a także w Słowenii przyrost odsetka osób starszych będzie najwyższy. Jak wynika z danych przedstawionych w tab. 5, w całej grupie krajów w 2035 r. udział osób starszych nie będzie niższy niż 22%, a w Bułgarii czy Słowenii już co czwarta osoba będzie w wieku powyżej 65 lat.

Tabela 7. Starzenie się potencjalnych zasobów pracy w latach 2010-2035 (w %)

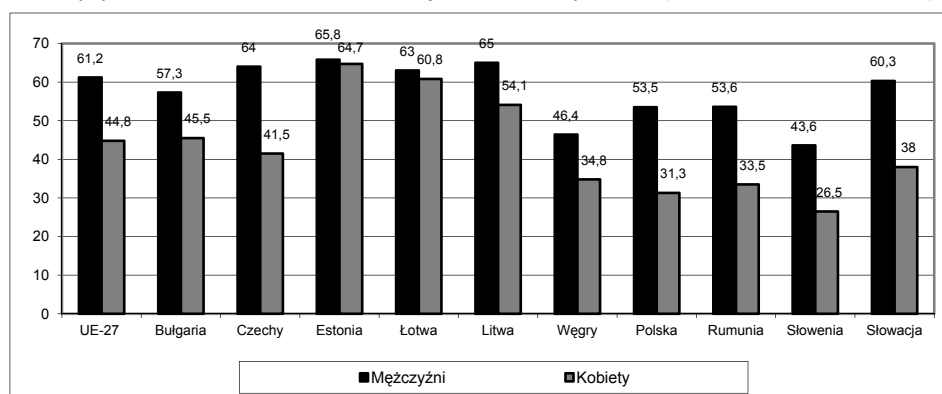
Kraj	Udział osób w wieku 55-64 lata w liczbie ludności w wieku 15-64 lata (w %)					
	2010*	2015	2020	2025	2030	2035
Bułgaria	19,9	20,5	21,0	21,5	22,9	25,0
Czechy	19,9	19,6	18,7	18,7	21,0	24,5
Estonia	17,6	19,3	20,2	19,7	20,0	20,9
Litwa	15,5	18,0	21,0	21,8	21,2	20,3
Łotwa	16,5	18,9	20,9	20,8	21,1	22,1
Polska	18,2	20,6	19,9	18,1	18,8	21,8
Rumunia	16,9	18,8	17,6	19,2	22,3	24,1
Słowacja	16,9	18,9	19,1	18,6	19,9	23,3
Słowenia	18,3	20,8	21,5	22,0	22,1	23,3
Węgry	19,4	20,2	18,4	18,2	20,6	24,0

* Dane rzeczywiste.

Źródło: Opracowanie własne.

Wobec przewidywanego spadku wielkości zasobów pracy, ich starzenia się i stałego zwiększania się liczby osób w wieku powyżej 65 lat szczególnego znaczenia nabiera wykorzystanie zasobów pracy, czyli poziom aktywności zawodowej, a w szczególności wielkość wskaźników zatrudnienia. Jedną z podstawowych prawidłowości przemian aktywności zawodowej ludności obserwowanych w latach 90. ubiegłego wieku, głównie w krajach byłego bloku wschodniego, był spadek aktywności osób w wieku 55-64 lata. Dezaktywizacja tych osób zmniejsza liczbę osób pracujących i jednocześnie zwiększa liczbę uprawnionych do pobierania różnego rodzaju świadczeń.

Poziom aktywności zawodowej różni się zdecydowanie w poszczególnych państwach (rys. 12). Aż w sześciu krajach współczynniki aktywności zawodowej (zarówno mężczyzn, jak i kobiet) nie przekroczyły w 2012 r. poziomu przeciętnego odnotowanego dla całej UE, zdecydowanie najwyższe wartości tego miernika były natomiast widoczne w krajach nadbałtyckich (Estonia, Litwa, Łotwa).



Rys. 12. Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata w 2012 r. (w %)

Źródło: Opracowanie własne.

Obok poziomu aktywności zawodowej, w analizie rynku pracy istotną rolę odgrywa miernik pozwalający na ocenę rzeczywistego natężenia siły roboczej, czyli wskaźnik zatrudnienia. Jest to miernik o bardzo silnej dynamice zmian i właśnie jego wartość pozwala na ocenę rzeczywistego poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, zwłaszcza w przypadku, gdy ważna jest ocena aktywności zawodowej ludności w poszczególnych grupach wieku (por. tab. 8).

Wskaźniki zatrudnienia w grupie osób starszych są generalnie niższe wśród kobiet. Wyjątek stanowią Estonia i Łotwa. W grupach wiekowych 55-59 i 60-64 lat najgorzej pod względem stopy zatrudnienia wypadła Słowenia, plasując się na 10. miejscu w rankingu. Są to wyniki znacznie odbiegające od średniej unijnej.

Tabela 8. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-69 lat w 2012 r. (w %)

Kraj/region	55-59		60-64		65-69	
	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety
UE-27	71,4	56,9	56,4	41,8	14,4	8,0
Bułgaria	61,8	63,1	50,8	41,3	9,2	4,6
Czechy	80,8	62,1	60,3	39,0	12,4	6,6
Estonia	67,8	74,4	59,8	61,2	27,7	25,8
Litwa	66,7	62,8	56,2	48,3	17,9	11,7
Łotwa	65,2	67,7	53,1	52,5	18,3	13,9
Polska	63,0	43,1	49,3	29,2	13,4	6,7
Rumunia	63,0	41,8	51,2	32,9	24,9	20,5
Słowacja	71,4	54,5	53,6	33,6	5,6	2,4
Słowenia	57,3	37,5	40,7	25,0	10,0	5,6
Węgry	62,5	50,5	42,6	32,2	7,5	3,6

Źródło: Opracowanie własne.

Osoby starsze chętniej niż młode podejmują decyzję o stałej bądź okresowej dezaktywizacji zawodowej, zwłaszcza jeżeli wiąże się ona z możliwością uzyskania różnego typu świadczeń. Czynniki te powodują, że stopa zatrudnienia w starszych grupach wieku jest stosunkowo niska. Przy dość pesymistycznym założeniu, że koniunktura gospodarcza w najbliższym dziesięcioleciu będzie niekorzystna, należy się liczyć z zagrożeniem popadnięcia regionalnego rynku pracy czy rynku krajowego w typ nierównowagi, jakim jest deficyt siły roboczej. Stan taki może mieć wpływ na ograniczenie zdolności rozwojowych gospodarek i możliwości zaspokojenia potrzeb ludności danego obszaru.

Warto zauważyć, że w Estonii, gdzie odnotowujemy najwyższe wskaźniki zatrudnienia starszych zasobów pracy, nie istnieje żaden specjalny program skierowany do osób w wieku 55+. Jedynym wyjątkiem jest rządowe wsparcie dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby o niższych kwalifikacjach, w tym bezrobotnych, którym brakuje 5 lat do osiągnięcia uprawnień do emerytury. Wiek emerytalny dla mężczyzn to 63 lata, a dla kobiet 60 lat. Wcześniejszą emeryturę

może uzyskać osoba ze stażem pracy co najmniej 15 lat i nie wcześniej niż 3 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. W związku z wydłużaniem aktywności zawodowej ma być także podnoszona wysokość emerytury. W 2016 r. wiek emerytalny kobiet w Estonii będzie zrównany z wiekiem emerytalnym mężczyzn.

Na Łotwie według stanu prawnego wiek emerytalny dla mężczyzn to 62 lata, a dla kobiet 61 lat. Do uzyskania świadczenia dodatkowo jest wymagany co najmniej 10-letni staż pracy powiązany z opłacaniem składki emerytalnej. Średni wiek wyjścia z rynku pracy w tym kraju wyniósł w 2008 r. 62,7 lat, co oznacza, że przeciętny Łotysz pracuje dłużej niż przewidują to przepisy.

Możliwość otrzymania wyższych świadczeń emerytalnych związanych z pracą po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego sprawia, że mieszkańcy republik bałtyckich chętnie przedłużają swoją aktywność zawodową. Niewątpliwie na zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem starszych osób ma wpływ także migracja zagraniczna osób młodych, co prowadzi w konsekwencji do deficytu doświadczonych pracowników na rynku pracy¹².

1.7. Podobieństwo krajów ze względu na potencjał demograficzny

Analiza opisowa natężenia podstawowych procesów demograficznych oraz struktur ludności w krajach EŚW pokazała, że występuje wyraźne zróżnicowanie przestrzenne w zakresie potencjału demograficznego. Stąd też na zakończenie zbadano podobieństwo krajów ze względu na potencjał demograficzny z wykorzystaniem metody taksonomicznej. Grupowanie krajów przeprowadzono na podstawie danych z 2012 r. dwoma metodami, tj. hierarchiczną metodą aglomeracyjną Warda oraz metodą k -średnich.

Metoda Warda jest zaliczana do aglomeracyjnych metod klasyfikacji, które prowadzą do wyodrębnienia pełnej hierarchii skupień, w efekcie których otrzymuje się drzewko hierarchicznie zwane dendrogramem. Punktem wyjścia metod aglomeracyjnych jest założenie, że każdy obiekt jest odrębnym skupieniem. Następnie stopniowo łączy się najbliższe sobie obiekty w nowe skupienie, aż do uzyskania jednego skupienia, które obejmuje wszystkie obiekty analizowanego zbioru. W analizie skupień metodą Warda jako miarę odległości przyjęto odległość euklidesową. Z przeprowadzonych badań wynika, że jest to najbardziej efektywna metoda¹³.

¹² E. Sojka, M. Balcerowicz-Szcutnik, *Analiza aktywności ekonomicznej osób w wieku 50+ w wybranych krajach UE* [w:] *Miscellanea mikroekonometrii*, Katedra Ekonometrii i Statystyki Uniwersytetu Szczecińskiego, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych, Szczecin 2010, s. 213-230.

¹³ A. Sokołowski, *Empiryczne testy istotności...*, op. cit., s. 24.

Najczęściej stosowaną wśród metod optymalizacyjno-iteracyjnych jest metoda k -średnich (metoda środków ciężkości). W metodzie tej zbiór obiektów jest dzielony na k grup (skupień), a liczba k jest zwykle określana *a priori*. Obiekt jest przydzielony do skupienia, którego środek ciężkości leży najbliżej w sensie odległości euklidesowej. Za kryterium oceny jakości podziału zbioru obiektów na grupy przyjmuje się funkcję podziału mającą zwykle postać sumy odległości euklidesowych od środków ciężkości właściwych im grup. Uzyskuje się podział zbioru obiektów na k grup, dla którego wewnątrzgrupowa wariancja osiąga minimum.

Kolejne kroki procesu klasyfikacji w metodzie k -średnich są następujące¹⁴:

- 1) wstępnie podaje się podział zbioru na k grup (ustalony losowo lub za pomocą dowolnej metody klasyfikacji),
- 2) dla każdej grupy wstępnego podziału wyznacza się środki ciężkości oraz odległości każdego obiektu od środków ciężkości tych grup,
- 3) przemieszcza się obiekty do skupień o najbliższym środku ciężkości,
- 4) wyznacza się nowe środki ciężkości dla każdego skupienia,
- 5) powtarza się krok drugi i trzeci do momentu, gdy nie występują przesunięcia obiektów między grupami (wartość funkcji kryterium nie ulega istotnej poprawie) bądź po osiągnięciu maksymalnej liczby iteracji.

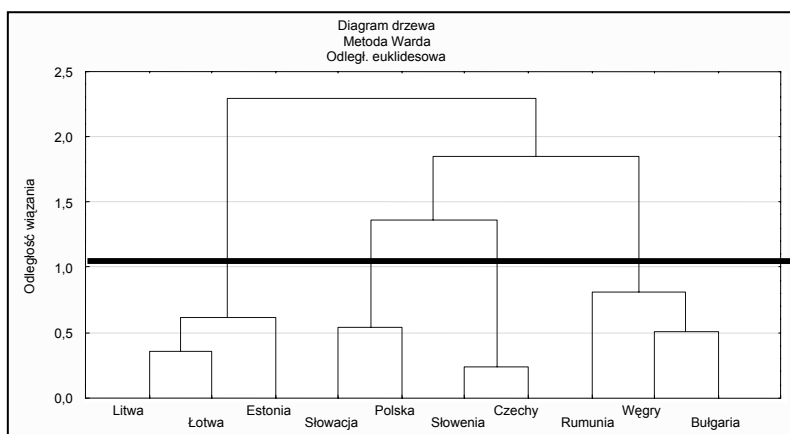
Na potrzeby przeprowadzonego badania potencjał demograficzny – jako zjawisko złożone – został wyrażony w kategoriach ilościowych za pomocą wskaźników demograficznych charakteryzujących zarówno strukturę ludności, jak i procesy rozrodczości, umieralności i migracji. Przy wyborze zmiennych kierowano się przede wszystkim kryterium merytorycznym oraz formalnym¹⁵. Ostatecznie z listy potencjalnych zmiennych dostępnych w bazie Eurostatu wybrano cztery cechy, tj.: X_1 – przyrost naturalny na 1000 ludności, X_2 – współczynnik zgonów niemowląt na 1000 urodzeń żywych, X_3 – migracja netto na 1000 ludności, X_4 – współczynnik potencjalnego wsparcia w (%). Zmienne te charakteryzują poszczególne obszary potencjału demograficznego, tj. strukturę ludności, urodzenia, zgony i migracje.

¹⁴ E. Gatnar, M. Walesiak (red.), *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Akademia Ekonomiczna, Wrocław 2004; J. Pociecha, B. Podolec, A. Sokołowski, K. Zając, *Metody taksonomiczne w badaniach społeczno-ekonomicznych*, PWN, Warszawa 1988.

¹⁵ Najczęściej wymienia się tu wysoką zdolność dyskryminacji obiektów, co jest związane z dużą zmiennością cech, brak wzajemnego wysokiego skorelowania w celu wyeliminowania zjawiska powtarzania się informacji niesionych przez poszczególne zmienne oraz wysokie skorelowanie z czynnikami głównymi wyodrębnionymi w całym zbiorze analizowanych zmiennych. T. Grabiński, *Metody taksonometrii*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 1992, s. 43. Wyjściowy zbiór zmiennych przyjętych do analizy był również uwarunkowany dostępnością danych.

Klasyfikacja wspomnianymi metodami wymagała przeprowadzenia normalizacji zmiennych. W badaniu jako przekształcenie normalizacyjne wykorzystano unitaryzację ze względu na to, że dwie spośród czterech przyjętych do badania cech przyjmowały wartości dodatnie i ujemne. Zastosowana procedura normalizacyjna doprowadziła do przekształcenia pierwotnych wartości zmiennych na mieszczące się w przedziale $[0, 1]$.

W wyniku grupowania hierarchicznego metodą Warda uzyskano dendrogram, który przedstawiono na rys. 13.



Rys. 13. Dendrogram klasyfikacji krajów Europy Środkowo-Wschodniej ze względu na potencjał demograficzny w 2012 r.

Wartość krytyczną odległości, przy której przecina się gałęzie drzewka, tworząc w ten sposób grupy obiektów, wyznaczono wykorzystując regułę zaproponowaną przez R. Mojena, zgodnie z którą krytyczna wartość odległości powinna spełniać nierówność:

$$d^* > \bar{d} + kS(d) \quad (2)$$

gdzie: $\bar{d}$, $S(d)$ – średnia arytmetyczna i odchylenie standardowe odległości wiązania, k – pewna stała. Jak pokazują badania, wartość $k = 1,25$ daje najlepsze wyniki¹⁶. W naszym przypadku otrzymano $d^* = 1,1156$, co pozwoliło wyodrębnić cztery skupienia. Proponowany podział zaznaczono na rys. 13 linią poziomą.

Zastosowana w kolejnym kroku metoda grupowania k -średnich dała identyczne wyniki przy zadanej liczbie skupień wynikającej z dendrogramu.

¹⁶ A. Stanisławski, *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny*, t. 3. *Analizy wielowymiarowe*, Statsoft Polska Sp. z o.o., Kraków 2007, s. 142.

Skupienie 1 obejmuje Czechy i Słowenię – kraje z najniższym poziomem umieralności niemowląt oraz z dodatnim saldem migracji ludności.

Cechą charakterystyczną krajów tworzących skupienie 2 (Rumunia, Bułgaria, Węgry) jest wysoka wartość współczynnika umieralności niemowląt. Jego wartości były od trzech do ponad pięć razy wyższe niż np. w Słowenii, gdzie wspomniany współczynnik był na poziomie 1,6 zgonów dzieci poniżej 1. roku życia na 1000 urodzeń żywych.

Skupienie 3 obejmuje Polskę i Słowację, tzn. kraje, które charakteryzowały się w 2012 r. dodatnim przyrostem naturalnym oraz najwyższym – w tej grupie krajów – współczynnikiem potencjalnego wsparcia.

Skupienie 4 tworzą trzy republiki nadbałtyckie, tj. Litwa, Łotwa i Estonia. Najistotniejszymi cechami w tej grupie były wysokie ubytki migracyjne ludności w przeliczeniu na 1000 ludności (X_3), a także wysoka umieralność niemowląt (X_2).

Z analizy wariancji (statystyka F i prawdopodobieństwo p) można wnioskować, że trzy zmienne: X_1 , X_3 i X_4 stanowiły główne kryterium decydujące o przynależności do poszczególnych skupień.

1.8. Wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy można sformułować następujące wnioski:

1. Potencjał ludnościowy analizowanej grupy krajów wykazuje wyraźne zmiany w czasie. Aż w sześciu z nich (Rumunia, Bułgaria, Węgry, Estonia, Łotwa i Litwa) dał się zauważyć systematyczny spadek liczby ludności. Zmiany te dobrze – w sensie współczynnika determinacji R^2 – opisują liniowe funkcje trendu.
2. Znacznie zmniejszył się potencjał demograficzny Litwy, Łotwy, Bułgarii, zaś największą pozytywną zmianę odnotowała Słowenia. Pierwsze z wymienionych krajów charakteryzowały się w całym badanym okresie ubytkiem naturalnym ludności oraz znacznym ubytkiem migracyjnym, natomiast Słowenia, począwszy od 2006 r., odnotowała nadwyżkę urodzeń nad zgonami, co skutkowało dodatnim przyrostem naturalnym. Nie bez znaczenia było też dodatnie saldo migracji obserwowane w tym kraju od kilkunastu lat.
3. W perspektywie 40 lat największe ubytki rzeczywiste ludności są przewidywane w Bułgarii (o 30,3%) oraz w republikach nadbałtyckich (o 14-17%), najmniejsze zaś w Słowenii (o 1,7%) i Słowacji (o 7,8%).
4. Najistotniejszym problemem europejskiego rynku pracy, mocno zarysowującym się już dziś i z tendencją do pogłębiania z upływem lat, będzie niewątpliwie zmniejszanie się zasobów pracy oraz ich starzenie się. Procesy te bę-

dą postępować w ślad za starzeniem się społeczeństw krajów Europy Środkowo-Wschodniej, czego należy oczekiwać wraz ze spadającą liczbą urodzeń i wzrostem średniej długości życia. Wskazują na to wyraźnie wyniki badań w obszarze przewidywanych, najbardziej prawdopodobnych zmian wielkości i struktury zasobów siły roboczej według wieku.

5. Prognozy ludnościowe potwierdzają jednoznacznie, że w przewidywalnej przyszłości procesy depopulacji oraz starzenia się ludności wraz ze spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym będą przybierać na sile. W celu zmniejszenia obciążenia demograficznego, reakcjom nakierowanym na zwiększenie podaży pracy powinny towarzyszyć działania mające na celu zwiększenie dzietności.
6. Niekorzystne zmiany struktury wieku ludności implikują poważne zagrożenia dla długookresowego sprawnego funkcjonowania krajów. Rodzące się problemy są związane przede wszystkim z nieuchronnym obniżaniem się współczynników potencjalnego wsparcia osób niepracujących osobami w wieku produkcyjnym oraz z nieznanyymi zmianami w zakresie umieralności czy niepełnosprawności seniorów.
7. Znaczny przyrost liczby osób starszych stawia wiele poważnych zadań przed szeroko rozumianą pomocą społeczną. W badaniach gerontologicznych zwraca się uwagę na rosnące w miarę postępującego starzenia się ludności zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze związane z ograniczoną mobilnością i zdolnością do samoobsługi. W nieodległej przyszłości będzie się powiększała liczba osób starszych z niepełnosprawnością, tworzących jednoosobowe gospodarstwa domowe, które będą wymagały w przyszłości codziennego wsparcia.
8. Koncentrując się na zagadnieniu kurczących się zasobów pracy, wydaje się, że rozwiązaniem jest aktywność zawodowa osób starszych, która nie tylko wspiera dochody i ogranicza wydatki budżetu państwa, ale również daje możliwość zabezpieczenia bieżących dochodów gospodarstw domowych i zwiększenia wysokości przyszłej emerytury. Jest ona wynikiem określonej polityki zatrudnienia nastawionej na wspieranie zatrudnienia i przeciwdziałającej dyskryminacji osób starszych na rynku pracy oraz systemu ubezpieczeń społecznych, a w szczególności stabilnego i efektywnego systemu emerytalnego.
9. Podniesienie aktywności zawodowej ludności jest zatem jednym z podstawowych wyzwań, przed jakim stoją kraje byłego bloku wschodniego i ich rynki pracy w horyzoncie średniookresowym.
10. Zmiany demograficzne stanowią i w najbliższych latach będą stanowić istotne wyzwanie nie tylko dla krajów EŚW, ale także całej Unii Europejskiej. Wyludnianie oraz starzenie się mieszkańców państw byłego bloku wschodniego stają się głównymi wyzwaniami rozwojowymi wpływającymi na obecny i przyszły rozwój tych obszarów.

Literatura

- Balcerowicz-Szkutnik M., Sojka E., Szkutnik W., *Determinanty bezrobocia w Polsce jako czynniki strategii zarządzania przedsiębiorstwem*, „Journal of Management and Finance” 2013, nr 4, część 4, s. 35-58.
- Gatnar E., Walesiak M. (red.), *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Akademia Ekonomiczna, Wrocław 2004.
- Grabiński T., *Metody taksonometrii*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 1992.
- http://www.oecd.org/els/mig/IMO%202012_Country%20Note%20Hungary.pdf.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.
- Kotowska I., *Starzenie się zasobów pracy w Polsce*, „Studia Demograficzne” 1990, nr 3.
- Pociecha J., Podolec B., Sokołowski A., Zając K., *Metody taksonomiczne w badaniach społeczno-ekonomicznych*, PWN, Warszawa 1988.
- Rodionowa I.A. (red.), *Rynek pracy i zatrudnienie ludności na początku XXI w. Europa, Polska, Rosja*. Rosyjski Uniwersytet Przyjaźni Narodów, Moskwa 2013, s. 72-86.
- Sojka E., *Demographic Potential on Labour Market of East-Central Europe* [w:] W. Holina (red.), *Geografia światowej gospodarki: regionalizm w warunkach globalizacji*, Część 1, Rosyjski Uniwersytet Przyjaźni Narodów, Moskwa 2013, s. 260-273.
- Sojka E., *Health Condition of Ageing Populations of the European Union* [w:] D. Szymańska, J. Biegańska (red.), „Bulletin of Geography”, No 23, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2014, s. 135-148.
- Sojka E., *Sex-Age Structure of the Population in the European Union and Economic Growth* [w:] E. Sojka, *Analiza sytuacji na lokalnym rynku pracy z wykorzystaniem zmiennej syntetycznej* [w:] D. Kotlorz (red.), *Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe*, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, „Studia Ekonomiczne” nr 160, tom 2, UE, Katowice 2013, s. 33-43.
- Sojka E., Balcerowicz-Szkutnik M., Szkutnik W., *Analiza aktywności ekonomicznej osób w wieku 50+ w wybranych krajach UE* [w:] *Miscellanea mikroekometrii*, Katedra Ekonometrii i Statystyki Uniwersytetu Szczecińskiego, Instytut Analiz, Diagnoz i Prognoz Gospodarczych, Szczecin 2010, s. 213-230.
- Sokołowski A., *Propozycja testu podobieństwa struktur*, „Przegląd Statystyczny” 1993, nr 3-4.
- Sokołowski A., *Empiryczne testy istotności w taksonomii*, AE w Krakowie, ZN, Seria Specjalna: Monografie nr 108, Kraków 1992, s. 24.
- Stanisz A., *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem STATISTICA PL na przykładach z medycyny*, t. 3. *Analizy wielowymiarowe*, Statsoft Polska Sp. z o.o., Kraków 2007.
- World Population Prospects: The 2012 Revision, United Nations, New York 2013: http://esa.un.org/unpd/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_HIGHLIGHTS.pdf.

Rozdział 2

Globalizacja a zmiany na rynku pracy UE-28 – wybrane problemy

Anna Skórska*

2.1. Wprowadzenie

Globalizacja jest złożonym, wielowymiarowym i wielopoziomowym procesem, który wpływa zarówno na gospodarkę, kulturę, rozwój społeczeństw, jak i politykę wielu krajów. Jednocześnie globalizacja stała się przedmiotem wielu kontrowersji: jest często postrzegana jako przyczyna dalszego pogłębiania się dysproporcji pomiędzy krajami i regionami o zróżnicowanym poziomie rozwoju oraz niesprawiedliwego podziału korzyści pomiędzy bogatych i biednych. Pomimo różnic występujących w postrzeganiu globalizacji oraz sposobach definiowania tego pojęcia, większość autorów jest zgodna, że jest to „proces historyczny kończący industrialną epokę organizacji społecznej, charakteryzujący się ponadnarodową dyfuzją kapitału finansowego i wzorów kulturowych, dla którego podstawą jest rozwój nowych technologii”¹.

Dzięki rozwojowi internetu, telefonii komórkowej czy sieci transportu lotniczego następuje znacznie szybszy przepływ idei, dyfuzja wiedzy, wzrost kontaktów międzyludzkich, które wpływają na proces umiędzynarodowienia przedsiębiorstw lub też ekspansję korporacji transnarodowych. Jednym ze skutków tego zjawiska, kluczowym dla globalnego rynku pracy, jest możliwość swobodnej zmiany lokalizacji firmy m.in. w formie offshoringu. Delokalizacja działalności gospodarczej zachodzi zarówno w sektorze przemysłowym, jak i w usługach, przy czym w obu przypadkach rozszerza się zakres czynności i zadań realizowanych w ramach inwestycji offshoringowych. Przekazywanie podmiotom zewnętrznym, najczęściej zlokalizowanym w krajach o niższych kosztach pracy, coraz bardziej złożonych i specjalistycznych usług, jest związane z postępującym procesem serwicyzacji gospodarki oraz zmianami zachodzącymi we-

* Dr hab., Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy, Katowice, Polska.

¹ P. Starosta, *Społeczne skutki globalizacji* [w:] J. Klich (red.), *Globalizacja*, ISS, Kraków 2001, s. 44.

wnątrz sektora usług. Dematerializacja pracy oraz rosnące znaczenie wiedzy stwarzają warunki m.in. dla rozwoju usług wiedzochłonnych, tworząc dodatkowe miejsca zatrudnienia dla tzw. pracowników wiedzy.

Skutki globalizacji są odczuwane w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego. Zmiany zachodzące pod jej wpływem na rynku pracy, ich różnorodność i sieć wzajemnych powiązań przyczynowo-skutkowych wskazują na konieczność dokonania selekcji problemów oraz uwzględnienie tylko wybranych aspektów badanych zjawisk i procesów w powiązaniu z celem rozdziału, którym jest przedstawienie wpływu globalizacji na szeroko rozumiany rynek pracy. W szczególności zostaną poruszone takie kwestie, jak wpływ globalizacji na zmiany w organizacji miejsc pracy oraz ilościowym i jakościowym popycie na pracę, a także procesy delokalizacji związane z przemieszczaniem się miejsc pracy z krajów o wyższym poziomie rozwoju do krajów biedniejszych, ale charakteryzujących się niższymi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej.

Mając świadomość złożoności zjawisk i procesów zachodzących we współczesnym świecie oraz relacji występujących między nimi, w niniejszym rozdziale główna uwaga została skoncentrowana na wpływie globalizacji na rynek pracy krajów Unii Europejskiej. Okres badawczy obejmuje lata 2000-2013. Punktem wyjścia dla prowadzonych analiz jest przedstawienie sytuacji na rynku pracy poszczególnych krajów UE-28² (zmiany wielkości i wskaźnika zatrudnienia oraz bezrobocia) oraz kierunku i dynamiki zmian struktury zatrudnienia. Ze względu na wyczerpywanie się formuły podziału gospodarki na trzy sektory szczególna uwaga została skoncentrowana na procesie reindustrializacji oraz rozwoju usług wiedzochłonnych, które wykazują bezpośredni związek z postępującą delokalizacją oraz tworzeniem w jej ramach centrów usług biznesowych i badawczo-rozwojowych na terenie Polski.

2.2. Globalizacja a rynek pracy

Praca jest źródłem bogactwa, postępu i rozwoju cywilizacyjnego. Nie ulega wątpliwości, że zarówno w ujęciu makro – w odniesieniu do całego społeczeństwa, jak i w ujęciu mikro – w życiu człowieka – odgrywa kluczową rolę. W ciągu wieków praca, jej warunki, sposoby wykonywania podlegały przemianom. W gospodarkach industrialnych wzrost i rozwój gospodarczy był determinowany w znaczącym stopniu przez kapitał. W wyniku rewolucji przemysłowej duże przedsiębiorstwa działające na rynkach lokalnych (narodowych), dostar-

² W niektórych analizach uwzględniono 27 krajów ze względu na brak danych dla Chorwacji.

czające na rynek masowo dobra, czerpały korzyści wynikające m.in. ze specjalizacji i podziału pracy. Zasady taylorizmu, naukowej organizacji pracy, w tym wprowadzone sztywne normy czasu pracy, presja wydajności, podział na pracę umysłową i fizyczną, koncepcyjną i wykonawczą, znalazły odzwierciedlenie przede wszystkim w depersonalizacji pracy, a także w regulacji prawnych stosunków pracy oraz systemie kształcenia potencjalnych pracowników³.

Wraz z rozwojem technologii, postępującą globalizacją i serwicyzacją gospodarek następują dalsze zmiany w obszarze pracy ludzkiej. Dematerializacja pracy (zarówno jej przedmiotu, treści, jak i narzędzi) odnosi się w pewnym uproszczeniu do zastępowania starych zawodów, wymagających dużego udziału pracy fizycznej i źle wyposażonych w narzędzia technik informacyjnych, zawodami nowymi, wymagającymi przy ich wykonywaniu dużego udziału informacji i wiedzy oraz wykorzystującymi w coraz większym stopniu narzędzia technik informacyjnych. W wyniku zachodzących zmian praca z jednej strony staje się lżejsza, bardziej zintelektualizowana, a z drugiej pozwala na większą kontrolę nad procesem pracy i jego intensywnością. Malejący popyt na niewykwalifikowane zasoby pracy wraz z rosnącym zapotrzebowaniem na pracę wysoko wykwalifikowaną jest stałym elementem przemian zachodzących we współczesnym świecie.

Globalizacja oznacza dążenie do wielowymiarowej równowagi pomiędzy ekonomicznymi, socjokulturowymi i technologicznymi czynnikami. W dobie globalizacji sukces organizacji zależy od przyjęcia i zachowania odpowiednich proporcji pomiędzy nimi w odpowiednim czasie i miejscu. Wprawdzie globalizacja prowadzi do decentralizacji, jednak paradoksalnie znajduje odzwierciedlenie w konsolidacji informacji i centralizacji wiedzy. Kompleksowość i złożoność globalnej gospodarki wpływa na wzrost zapotrzebowania na wiedzę. Warunkiem jej tworzenia, pozyskiwania, dystrybucji i dyfuzji jest kapitał ludzki odpowiedniej jakości. Jego istotną część stanowią pracownicy wiedzy (*knowledge workers*), określane jako specjaliści nowego typu, posiadający profesjonalne umiejętności, unikalne kompetencje, których wykorzystanie tworzy wartość dodaną. P. Drucker w swojej definicji odwoływał się do różnic pomiędzy produktywnością pracownika fizycznego i pracownika wiedzy. Z punktu widzenia pracy

³ A. Skórska, *System kształcenia a zatrudnienie młodzieży w krajach Unii Europejskiej* [w:] A. Rączaszek, W. Koczur (red.), *Problemy edukacji wobec rozwoju społeczno-gospodarczego*, Zeszyty Naukowe Wydziałowe „Studia Ekonomiczne” nr 131, UE, Katowice 2013, s. 32-40; R. Jeż, *Rozwój technologiczny promujący wysokie kwalifikacje pracowników a zróżnicowanie poziomu płac i zatrudnienia: implikacje dla sytuacji na rynku pracy w Polsce* [w:] J. Czech-Rogosz, J. Pietrucha, R. Żelazny (red.), *Wybrane aspekty przemian strukturalnych*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, UE, Katowice 2011, s. 140-148.

i procesów organizacyjnych istotne znaczenie ma bowiem rozróżnienie pomiędzy działaniami, których efekt ma wymiar materialny, a tymi o charakterze niematerialnym (wiedza/informacje). Dualizm ten sprawia, że w odróżnieniu od pracownika fizycznego, pracownik wiedzy operuje informacjami i przetwarza je, stąd istotą jego pracy jest sam proces, a nie produkt⁴. Na rozwój rynku pracy tej kategorii pracowników wpływa m.in. rosnący popyt na nowoczesne, wiedzo-
chłonne usługi. Na rolę tych czynników zwracał uwagę D. Bell, podkreślając, że to zmiany struktury usług, a nie tylko wzrost zatrudnienia w całym sektorze będą decydowały o przejściu społeczeństwa industrialnego w postindustrialne⁵.

Dzięki dynamicznym zmianom zachodzącym na rynkach usług transportowych i komunikacyjnych, w tym spadkowi ich cen, odległość przestała być barierą dla prowadzenia działalności gospodarczej. Usługi te szczególnie silnie wpłynęły na „kurczenie” się świata w wymiarze fizycznym i ekonomicznym, ułatwiając przeprowadzanie wszelkich transakcji, zarówno tych o charakterze materialnym, jak i niematerialnym. Aplikacja wielu spośród tych usług przyczyniła się także do redukcji społeczno-kulturowych i językowych barier, stając się ważnymi elementami w procesie transformacji wcześniej homogenicznych pod względem kulturowym obszarów w regiony wielokulturowe⁶. Należy jednak podkreślić, że te same czynniki przyczyniają się do kurczenia na rynku pracy, wpływając na pogłębianie się występujących na nim niedopasowań, a w konsekwencji wzrostu bezrobocia strukturalnego oraz zatrudnienia nieadekwatnego (*underemployment*).

Zjawisko to, jako jeden z przejawów nieefektywnego wykorzystywania dostępnych zasobów pracy, można odnieść do następujących wymiarów⁷:

⁴ Twórcą koncepcji pracownika wiedzy jest P. Drucker, który odniósł to pojęcie do osób, których praca opiera się w głównej mierze na informacjach, lub tych, które wykorzystują i rozwijają wiedzę w miejscu pracy. Podkreślał, że pracownicy wiedzy staną się w przyszłości właścicielami najważniejszego środka produkcji w postaci wiedzy, którą mogą zabrać ze sobą tam, gdzie zechcą. Twierdził, że podczas gdy sto czy dwieście lat temu podstawę gospodarki stanowili rolnicy, współcześnie to wiedza jest głównym kosztem, inwestycją oraz produktem krajów wysoko rozwiniętych, stanowiąc przy tym źródło utrzymania znaczącej części populacji danego społeczeństwa. Zob. P. Drucker, *Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge*, „California Management Review” 1999, Vol. 41, No 2, s. 79-92; P. Drucker, *Spoleczeństwo pokapitalistyczne*, WN PWN, Warszawa 1999, s. 13.

⁵ D. Bell, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Basic Books, New York 1973, s. 90.

⁶ A. Skórska, *Wiedzo-chłonne usługi biznesowe w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2012, s. 134.

⁷ Szerzej na ten temat m.in. w: D.N.F. Bell, D.G. Blanchflower, *How to Measure Underemployment?* Working Paper Series 13-7/2013, Peterson Institute for International Economics 2013, International Labour Organization [ILO] (1998); *Resolution Concerning the Measurement of Underemployment and Inadequate Employment Situations*, adopted by the Sixteenth Internatio-

- *overqualification, overeducation* – odnosi się do pracowników, którzy wykonują prace poniżej swoich kwalifikacji lub ich kwalifikacje i/lub doświadczenie są zbyt wysokie w stosunku do rzeczywistych wymogów na danym stanowisku pracy,
- *involuntary part-time work* – praca w niepełnym wymiarze godzin podejmowana z przyczyn ekonomicznych, tzn. wtedy, gdy pracownik mógłby i chciałby pracować na pełen etat, ale pracodawca nie jest zainteresowany taką formą zatrudnienia,
- *overstaffing, hidden unemployment* – wyrażający się w przeroście zatrudnienia czy też zjawisku ukrytego bezrobocia, kiedy zatrudnieni pracownicy nie są w pełni wykorzystywani.

Underemployment jest najczęściej łączone z pracą w niepełnym wymiarze godzin, która stanowi jedną z elastycznych form zatrudnienia coraz częściej wykorzystywaną na globalnym rynku pracy. Zmniejszające się zapotrzebowanie na pracę „typową” (w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony) jest częściowo kompensowane zwiększającą się liczbą miejsc pracy w formach atypowych. Obejmują one m.in. pracę na czas określony, w niepełnym wymiarze godzin, pracę tymczasową, telepracę, umowy zlecenia, o dzieło itp.

Niestandardowe formy zatrudnienia prowadzą do obniżenia zarówno kosztów siły roboczej, jak i kosztów kapitału oraz powodują zwiększenie mobilności zasobów pracy. Dość powszechnie są postrzegane przez pracowników jako bardziej dogodne dla pracodawców, którzy stosują je jako substytut pracy pełnoetatowej, szczególnie w okresach dekonunktury, wykorzystując swoją silniejszą pozycję w relacji z pracownikami. Zakres stosowania tego typu umów wzbudza wiele kontrowersji. Brak stabilności i poczucia bezpieczeństwa w pracy, ograniczony dostęp do świadczeń socjalnych, awansu czy kłopoty z uzyskaniem kredytu wynikające z uelastycznienia rynku pracy prowadzą do niepewności ekonomicznej pracowników, ich frustracji i mogą się stać przyczyną napięć społecznych. Napięcia te będą się nasilać wraz z dalszym wzrostem znaczenia międzynarodowej wymiany handlowej i globalizacji działalności, która znajduje odzwierciedlenie m.in. we wzroście strumienia dóbr, usług, osób, płatności oraz informacji przekazywanych pomiędzy organizacjami czy krajami.

Podstaw globalnego rynku pracy upatruje się głównie w dwóch czynnikach: bezpośrednich międzynarodowych przepływach ludności i zasobów pracy oraz międzynarodowej integracji produkcji.

nal Conference of Labour Statisticians, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/guidelines; R. Wilkins, *The Extent and Consequences of Underemployment in Australia*, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, The University of Melbourne, Melbourne Institute Working Paper No 16, August 2004.

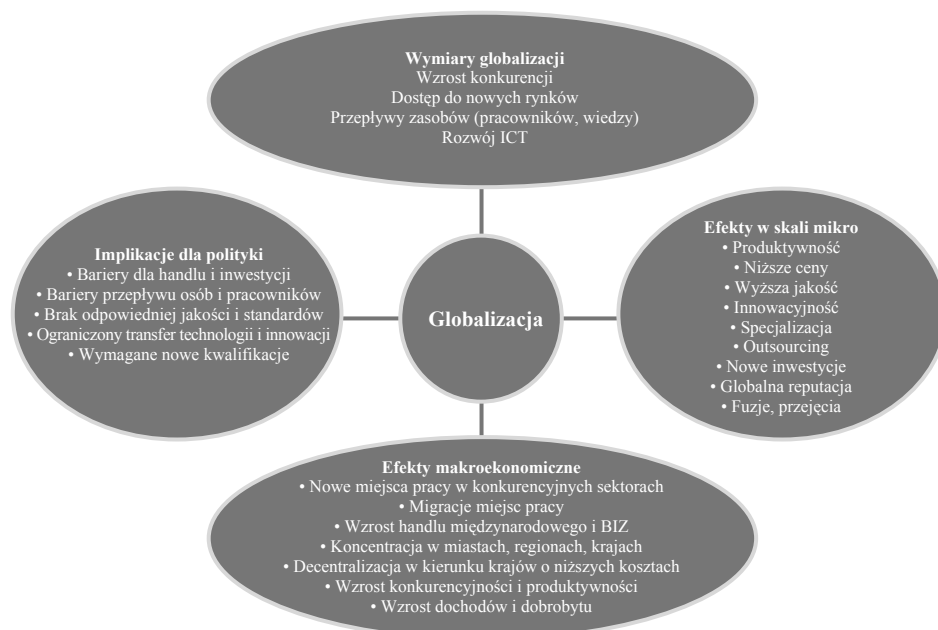
Procesy migracyjne są warunkowane przez wiele różnorodnych czynników, przy czym postępująca globalizacja sprzyja stopniowemu znoszeniu ograniczeń w przepływie ludności między poszczególnymi krajami. Rosnąca mobilność jest obserwowana m.in. wśród osób posiadających najwyższe kwalifikacje, co może prowadzić do tzw. drenażu mózgów. Jednak w wielu krajach, w tym w Europie, ze względu na starzenie się społeczeństwa i niskie tempo przyrostu naturalnego ludności, jest także obserwowany wzrost popytu na pracowników fizycznych. Dyskusje wokół przepływów ludności koncentrują się głównie wokół wpływu imigracji na kraje rozwinięte. Pełna analiza zachodzących procesów migracyjnych wymaga jednak oceny skali i wpływu emigracji także na kraje rozwijające się⁸.

Realokacja czynników wytwórczych, w tym pracy w skali międzynarodowej, może się także odbywać w wyniku procesów outsourcingu i offshoringu. Największe kontrowersje i obawy społeczne są związane z odpływem miejsc pracy z krajów wysoko rozwiniętych, o wysokich kosztach pracy, do krajów o niższych kosztach produkcji. Delokalizacja wpływa nie tylko na zmiany struktury zatrudnienia, konkurencyjność zasobów pracy czy kwalifikacje pracowników, ale także bliższe i dalsze otoczenie. Należy przy tym zaznaczyć, że wpływ tych procesów na lokalne i regionalne rynki pracy jest bardzo silny.

Skutki globalizacji można analizować i oceniać zarówno na poziomie makro-, mezo-, jak i mikroekonomicznym, choć nie należy ich zbyt uogólniać (rys. 1). Wpływ zachodzących zmian na poszczególne rodzaje działalności oraz sektory gospodarki zależy m.in. od ich specyfiki, rozmiarów i dojrzałości rynków, dynamiki wzrostu, zróżnicowania modeli biznesowych, przedsiębiorczości itp. Wśród czynników determinujących odczuwane przez poszczególne kraje i regiony skutki liberalizacji międzynarodowego handlu ważną rolę odgrywa poziom rozwoju społeczno-gospodarczego. Globalizacja stwarza nowe możliwości dla dynamizacji rozwoju firm, regionów i krajów, wpływając na wzrost produktywności oraz zatrudnienie. Należy przy tym podkreślić nierównomierny i niesprawiedliwy podział korzyści wynikających z zachodzących zmian. Wydaje się, że rozwiązaniem, które może się przyczynić do ograniczenia konfliktu

⁸ Szerzej na temat migracji m.in. w: K. Iglicka, *Powroty Polaków po 2004 roku. W pętli pułapki migracyjnej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010; M. Leon-Ledesma, M. Piracha, *International Migration and the Role of Remittances in Eastern Europe*, „International Migration” 2004, 4; B. Walczak, *Migracje rodzicielskie – skala zjawiska oraz jego wychowawcze i edukacyjne implikacje*, „Pedagogika Społeczna” 2008, nr 3, s. 143-162; A. Mansoor, B. Qullin, *Migration and Remittances. Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Bank Światowy, Waszyngton 2006; H. Krieger, E. Fernandez, *Too Much or Too Little Long-distance Mobility in Europe? EU Policies to Promote and Restrict Mobility*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition 2005; I. Grabowska-Lusińska, M. Okólski, *Emigracja ostatnia*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009; *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, [Departament Analiz i Prognoz, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007 i wielu innych.

między zwolennikami i przeciwnikami globalizacji, jest szersze propagowanie idei globalizacji⁹. Oferowane w jej ramach globalne rozwiązania są dostosowane do lokalnych potrzeb i wymogów z wykorzystaniem sieci powiązań pomiędzy lokalnym a globalnym wymiarem prowadzonych działań i operacji.



Rys. 1. Wymiary i znaczenie globalizacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: L. Rubalcaba-Bermejo, *The Globalisation of Business Services and the Competitiveness of European ICT Services* [w:] *The Globalization of Business Services and the Competitiveness*, XIV Conference RESER, 23-24.09.2004, Castres, s. 480.

2.3. Dynamika zatrudnienia w UE-28 w latach 2000-2013

Wahania koniunkturalne są jedną z cech charakterystycznych gospodarek rynkowych. Okres wzrostu poprzedza spowolnienie lub załamanie. Historia gospodarcza XX i XXI w. potwierdza, że konsekwencje niemal każdego kryzysu znajdowały swoje odzwierciedlenie na rynku pracy. W okresie dobrej koniunktury, do 2008 r. obserwowano wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia prawie we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej, przy czym tempo zmian

⁹ Pojęcie globalizacji wskazuje, że celem globalizacji usług jest osiągnięcie lepszej „lokalizacji” oraz dostosowywanie do ekonomicznych, społecznych i kulturowych uwarunkowań regionu, w których działa przedsiębiorstwo. Zob. L. Rubalcaba-Bermejo, *The Globalisation of Business Services and the Competitiveness of European ICT Services* [w:] *The Globalization of Business Services and the Competitiveness*, XIV Conference RESER, 23-24.09.2004, Castres, s. 464.

było zróżnicowane. W latach 2000-2008 największy wzrost zatrudnienia odnotowano w Bułgarii (15 p.p.) i na Łotwie (o 12%), najmniejszy natomiast w Luksemburgu i na Węgrzech (nieco ponad 1 p.p.). Jedynymi krajami, w których odnotowano spadek zatrudnienia w analizowanym okresie, były Rumunia i Portugalia (tab. 1). Należy przy tym zwrócić uwagę na zróżnicowanie poziomu zatrudnienia w poszczególnych krajach UE i występujące rozpiętości w tym zakresie. Podczas gdy średni poziom wykorzystania dostępnych zasobów pracy w UE-28 kształtuje się na poziomie 66-68%, w Chorwacji i na Malcie jest on niższy o 6-8 punktów procentowych, natomiast w Holandii, Szwecji i Danii wyższy o 8-10 punktów procentowych (tab. 1). Polska należy do grupy krajów o relatywnie niskim wskaźniku zatrudnienia, choć w odróżnieniu od wielu krajów europejskich jest obserwowany jego dynamiczny wzrost, tylko w latach 2004-2008 wskaźnik ten wzrósł o 8 punktów procentowych.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 20-64 lata w krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2013 (w %)

Kraj	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
UE-28	:	:	66,7	67,1	67,2	67,9	68,9	69,8	70,3	69,0	68,5	68,5	68,4	68,4
UE-27	66,5	66,9	66,8	67,2	67,3	68,0	69,0	69,9	70,3	69,0	68,6	68,6	68,5	68,5
Belgia	66,3	64,9	64,7	64,5	65,8	66,5	66,5	67,7	68,0	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2
Bułgaria	56,5	55,8	56,5	58,7	61,2	61,9	65,1	68,4	70,7	68,8	65,4	62,9	63,0	63,5
Czechy	70,9	71,2	71,7	71,0	70,1	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5
Dania	77,9	78,2	78,3	77,4	78,1	78,0	79,4	79,0	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6
Niemcy	68,7	69,1	68,8	68,4	67,9	69,4	71,1	72,9	74,0	74,2	74,9	76,3	76,7	77,1
Estonia	67,5	66,8	68,3	69,1	70,2	72,0	75,9	76,9	77,1	70,0	66,8	70,6	72,2	73,3
Irlandia	70,1	70,8	70,8	70,4	71,0	72,6	73,4	73,8	72,3	66,9	64,6	63,8	63,7	65,5
Grecja	62,1	61,7	62,7	63,8	64,4	64,6	65,6	65,8	66,3	65,6	63,8	59,6	55,0	52,9
Hiszpania	60,6	62,0	63,2	64,3	65,2	67,5	69,0	69,7	68,5	64,0	62,8	62,0	59,6	58,6
Francja	67,4	68,4	68,6	69,7	69,1	69,4	69,3	69,8	70,4	69,5	69,3	69,3	69,4	69,6
Chorwacja	:	:	57,9	58,4	59,7	60,0	60,6	62,3	62,9	61,7	58,7	57,0	55,4	57,2
Włochy	57,1	58,2	59,2	60,1	61,6	61,6	62,5	62,8	63,0	61,7	61,1	61,2	61,0	59,8
Cypr	72,0	74,1	75,1	75,4	75,7	74,4	75,8	76,8	76,5	75,3	75,0	73,4	70,2	67,2
Łotwa	63,4	65,4	67,2	68,7	69,3	70,3	73,5	75,2	75,4	66,6	64,3	66,3	68,1	69,7
Liwa	66,1	64,9	68,0	70,7	69,6	70,7	71,3	72,7	72,0	67,0	64,3	66,9	68,5	69,9
Luxemburg	67,5	67,6	68,4	67,2	67,7	69,0	69,1	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1
Węgry	60,9	61,1	61,4	62,4	62,0	62,2	62,6	62,6	61,9	60,5	60,4	60,7	62,1	63,2
Malta	57,5	57,6	58,2	57,8	57,3	57,4	57,9	58,6	59,2	59,0	60,1	61,6	63,1	64,8
Holandia	74,2	75,3	75,8	75,3	74,9	75,1	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	77,0	77,2	76,5
Austria	70,7	70,7	70,9	71,3	69,6	71,7	73,2	74,4	75,1	74,7	74,9	75,2	75,6	75,5
Polska	61,1	59,8	57,7	57,3	57,0	58,3	60,1	62,7	65,0	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Portugalia	73,4	74,0	74,1	73,0	72,6	72,2	72,6	72,5	73,1	71,1	70,3	68,8	66,3	65,4
Rumunia	70,5	69,4	64,3	64,8	64,7	63,6	64,8	64,4	64,4	63,5	63,3	62,8	63,8	63,9
Słowenia	68,5	69,4	70,0	68,1	71,0	71,1	71,5	72,4	73,0	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2
Słowacja	63,0	63,4	63,2	65,0	63,5	64,5	66,0	67,2	68,8	66,4	64,6	65,0	65,1	65,0
Finlandia	72,3	73,3	73,2	72,9	72,5	73,0	73,9	74,8	75,8	73,5	73,0	73,8	74,0	73,3
Szwecja	76,3	78,9	78,8	78,5	77,8	78,1	78,8	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8
W. Brytania	73,9	74,3	74,3	74,7	74,9	75,2	75,2	75,2	75,2	73,9	73,6	73,6	74,2	74,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database (stan na 10.10.2014).

Globalny kryzys gospodarczy, którego początków upatruje się w załamaniu się sektora finansowego w Stanach Zjednoczonych w 2007 r., wywarł wpływ na sytuację społeczno-gospodarczą poszczególnych krajów, w tym ich rynki pracy w różnym stopniu. Polska, dzięki niższemu poziomowi rozwoju instytucji sektora finansowego i bankowego, mniejszej otwartości gospodarki oraz skuteczniejszej polityce pieniężnej konsekwencje kryzysu odczuła w mniejszym stopniu niż inne kraje członkowskie Unii Europejskiej. Nie oznacza to jednak, że tempo wzrostu gospodarczego czy dynamika wzrostu zatrudnienia nie zostały z tego powodu wyhamowane, a konsekwencje wzrostu bezrobocia nie są odczuwane przez społeczeństwo. W latach 2008-2010 zatrudnienie zmniejszyło się o prawie 330 tys.; biorąc pod uwagę to, że w latach 2005-2008 przyrost miejsc pracy przekroczył 1,68 mln, była to istotna zmiana (tab. 3). Wpływ globalnego kryzysu finansowego na sferę realną gospodarki uwidaczniał się m.in. w poważnych ograniczeniach zakupów dokonywanych przez konsumentów, silnym pogorszeniu się nastrojów podmiotów gospodarczych powiązanych z utrudnieniami dostępu do kredytów i podwyższeniem jego cen oraz ograniczeniem wydatków inwestycyjnych, ograniczeniem produkcji i załamaniem w wielu branżach, w tym w sektorze budownictwa oraz przemyśle motoryzacyjnym. Zjawiska te spowodowały spadek zatrudnienia, wzrost bezrobocia, przyczyniając się do dalszego pogorszenia nastrojów konsumenckich i ograniczenia zakupów¹⁰. Zmiany te szczególnie się nasiliły w latach 2008-2010, kiedy w całej Unii Europejskiej zostało zlikwidowanych ponad 5,5 mln miejsc pracy. Należy przy tym podkreślić, że tylko w Hiszpanii zlikwidowano ponad 1,8 mln miejsc pracy, a we Włoszech 530 tys. Największy spadek zatrudnienia w latach 2008-2013 odnotowano w Grecji (13,4 p.p.), Hiszpanii, Estonii (10 p.p.) oraz Irlandii i Portugalii (8 p.p.) – tab. 1.

¹⁰ Zob. W. Orłowski, R. Pasternak, K. Flaht, D. Szubert, *Procesy inwestycyjne i strategie przedsiębiorstw w czasach kryzysu*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010, s. 24.

Tabela 2. Średnioroczny wzrost zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2013 (w %)

Kraj	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE-28	:	0,8	-0,1	0,4	0,7	1,0	1,6	1,8	1,0	-1,8	-0,7	0,2	-0,2	-0,3
UE-27	2,2	0,8	-0,1	0,4	0,6	1,0	1,6	1,8	1,0	-1,8	-0,7	0,3	-0,2	-0,3
Belgia	2,0	1,4	-0,2	-0,1	1,0	1,4	1,1	1,7	1,8	-0,2	0,7	1,4	0,2	-0,2
Bułgaria	-2,4	-0,8	0,2	3,0	2,6	2,7	3,3	3,2	2,4	-1,7	-3,9	-2,2	-2,5	-0,4
Czechy	-0,8	-0,3	0,6	-0,8	-0,3	2,1	1,3	2,1	2,3	-1,8	-1,0	0,0	0,4	0,9
Dania	0,5	0,9	0,0	-1,1	-0,6	1,0	2,1	2,8	1,7	-3,4	-2,5	-0,2	-0,3	0,2
Niemcy	1,7	0,3	-0,6	-0,9	0,3	-0,1	0,6	1,7	1,2	0,1	0,5	1,4	1,1	0,6
Estonia	-1,5	0,8	1,3	1,4	-0,1	2,0	5,4	0,7	0,2	-9,9	-4,8	7,0	2,1	1,9
Irlandia	4,5	3,1	1,6	1,9	3,4	4,9	4,6	4,4	-0,6	-7,8	-4,1	-1,8	-0,6	2,4
Grecja	0,5	0,1	2,3	1,2	2,4	3,0	1,9	1,4	1,2	-0,6	-2,6	-5,6	-8,3	-4,1
Hiszpania	5,1	3,2	2,5	3,2	3,6	4,1	4,0	3,0	-0,1	-6,5	-2,2	-1,9	-4,2	-3,0
Francja	2,6	1,5	0,5	0,1	0,1	0,7	1,1	1,4	0,5	-1,1	0,0	0,7	0,1	-0,2
Chorwacja	-6,1	0,5	0,8	3,9	1,5	0,7	3,9	1,4	3,1	-1,8	-5,1	-2,3	-3,9	-1,0
Włochy	1,9	2,0	1,7	1,5	0,4	0,6	2,0	1,3	0,3	-1,6	-0,7	0,3	-0,3	-2,0
Cypr	1,7	2,2	2,1	3,6	4,0	3,5	1,8	3,4	2,0	-0,4	-0,2	0,4	-4,2	-5,2
Łotwa	-3,2	1,2	2,9	1,9	1,2	1,6	4,9	-1,4	-0,8	-14,3	-6,7	1,5	1,4	2,3
Litwa	-4,0	-3,8	3,6	2,2	0,0	2,5	1,8	2,8	-0,7	-6,8	-11,9	0,5	1,8	1,3
Luksemburg	5,5	5,6	3,2	1,8	2,2	2,9	3,6	4,5	5,0	0,9	1,8	2,9	2,5	1,7
Węgry	1,0	-0,2	-0,1	0,0	-1,0	-0,3	0,4	0,7	-1,8	-2,5	0,8	0,3	0,0	0,4
Malta	-1,2	1,8	0,3	-0,4	0,4	1,6	1,2	2,4	2,5	-0,2	1,9	2,8	2,3	3,8
Holandia	2,2	2,1	0,5	-0,5	-0,9	0,5	1,7	2,5	1,5	-0,7	-0,4	0,7	-0,2	-1,0
Austria	1,0	0,7	-0,1	0,6	0,6	1,2	1,7	1,8	2,0	-0,7	1,0	1,7	1,3	0,7
Polska	:	:	:	:	:	2,2	3,2	4,5	3,8	0,4	-2,7	0,6	0,1	-0,1
Portugalia	2,1	1,8	0,6	-0,6	-0,1	-0,3	0,5	0,0	0,5	-2,6	-1,5	-1,5	-4,2	-2,8
Rumunia	-0,8	-1,1	-10,2	0,0	-1,7	-1,5	0,7	0,4	0,0	-2,0	-0,3	-0,8	1,3	-0,1
Słowenia	1,5	0,6	1,6	-0,3	0,4	-0,5	1,5	3,3	2,6	-1,8	-2,2	-1,6	-0,8	-2,0
Słowacja	-2,0	0,6	0,1	1,1	-0,2	1,6	2,1	2,1	3,2	-2,0	-1,5	1,8	0,1	-0,8
Finlandia	2,1	1,3	0,9	0,1	0,4	1,4	1,8	2,2	2,6	-2,6	-0,1	1,5	0,1	-1,3
Szwecja	2,5	2,1	0,0	-0,6	-0,7	0,3	1,7	2,3	0,9	-2,4	1,0	2,1	0,7	1,0
Wlk. Brytania	-6,4	0,8	0,8	0,9	1,1	1,0	0,9	0,7	0,7	-1,6	0,2	0,5	1,2	1,3

Źródło: Ibid.

O ile dynamika zmian w latach 2000-2008 w większości krajów UE wykazywała pozytywny trend, w kolejnych latach sytuacja się zmieniła. W 2009 r. na Łotwie średnioroczne tempo spadku zatrudnienia przekroczyło 14%, w Estonii 10%, a w następnym roku na Litwie – 11% (tab. 2). Jedyne wyjątki stanowiły Luksemburg i Niemcy, gdzie od 2006 r. jest obserwowany coroczny wzrost zatrudnienia (przy zróżnicowanej dynamice zmian), przy jednoczesnym wzroście wskaźnika zatrudnienia, a w przypadku Luksemburga zmiany te obserwowano

przez cały okres badawczy. Wzrost zatrudnienia odnotowano także od 2010 r. w Szwecji, Wielkiej Brytanii, na Węgrzech i Malcie (tab. 2). Na tym tle zmiany sytuacji w Polsce można ocenić pozytywnie, gdyż od 2004 r. następował systematyczny wzrost stopy zatrudnienia, średnioroczny wzrost zatrudnienia (poza 2010 i 2013 r.) był wyższy niż w większości krajów UE, a tylko w latach 2005-2012 zatrudnienie zwiększyło się o 15% (tab. 1, 2, 3).

Tabela 3. Zatrudnienie w krajach Unii Europejskiej w latach 2005-2012 (w tys.)

Kraj	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Zmiany	
									tys.	względne 2005 = 100
UE-28	212 050,4	216 275,7	220 435,2	222 939,7	219 081,0	217 380,1	217 874,8	217 510,7	10 373,6	105,0
Belgia	4 235,4	4 264,0	4 380,3	4 445,9	4 420,7	4 488,7	4 509,3	4 523,9	453,5	111,1
Bułgaria	2 981,9	3 110,0	3 252,6	3 360,7	3 253,6	3 052,8	2 965,2	2 934,0	99,3	103,5
Czechy	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	4 934,3	4 885,2	4 872,7	4 890,1	189,0	104,0
Dania	2 752,4	2 805,4	2 803,7	2 852,8	2 770,5	2 706,1	2 702,7	2 688,6	-18,8	99,3
Niemcy	36 361,6	37 172,3	37 988,7	38 541,5	38 471,1	38 737,8	39 737,1	40 080,0	4 155,1	111,5
Estonia	607,4	646,3	655,3	656,5	595,8	570,9	609,1	624,4	30,1	105,1
Irlandia	1 952,0	2 043,7	2 116,5	2 101,2	1 961,3	1 882,2	1 849,1	1 837,8	27,2	101,5
Grecja	4 368,9	4 452,3	4 509,8	4 559,4	4 508,7	4 388,6	4 090,7	3 763,0	-511,5	88,0
Hiszpania	18 973,2	19 747,7	20 356,0	20 257,6	18 888,0	18 456,5	18 104,6	17 282,0	-13,9	99,9
Francja	24 952,0	25 110,1	25 550,7	25 885,1	25 639,5	25 694,0	25 777,8	25 798,4	1 106,2	104,5
Chorwacja	1 572,9	1 586,3	1 614,4	1 635,5	1 605,3	1 541,2	1 492,5	1 445,9	-90,4	94,1
Włochy	22 562,8	22 988,2	23 221,8	23 404,7	23 025,0	22 872,3	22 967,2	22 898,7	844,5	103,8
Cypr	348,0	357,3	377,9	382,9	382,9	395,2	398,2	388,6	60,0	118,2
Łotwa	1 033,8	1 087,1	1 118,0	1 124,5	983,1	940,9	861,6	875,6	-131,3	86,9
Litwa	1 473,9	1 499,0	1 534,2	1 520,0	1 415,9	1 247,7	1 253,6	1 275,7	-156,9	89,0
Luksemburg	193,6	195,3	202,9	202,4	217,2	220,8	224,8	236,1	49,0	126,2
Węgry	3 901,5	3 930,0	3 926,2	3 879,4	3 781,8	3 781,2	3 811,9	3 877,9	-44,0	98,8
Malta	148,5	151,7	156,3	160,1	160,9	164,4	168,6	172,6	24,8	116,8
Holandia	8 110,9	8 260,9	8 463,5	8 592,7	8 596,1	8 370,2	8 368,7	8 424,2	302,8	103,7
Austria	3 824,4	3 928,2	4 027,8	4 089,9	4 077,5	4 096,3	4 143,8	4 183,7	390,3	110,3
Polska	14 115,6	14 593,6	15 240,5	15 799,8	15 868,0	15 473,1	15 562,1	15 590,7	1 973,9	114,5
Portugalia	5 122,6	5 159,5	5 169,7	5 197,8	5 054,1	4 978,2	4 837,0	4 634,7	-483,3	90,5
Rumunia	9 114,6	9 291,2	9 353,3	9 369,1	9 243,5	9 239,4	9 137,7	9 262,8	107,9	101,1
Słowenia	949,2	961,2	985,2	996,1	980,7	966,0	936,1	923,8	26,6	102,9
Słowacja	2 215,2	2 302,3	2 357,7	2 433,7	2 366,3	2 317,5	2 315,3	2 329,0	167,3	107,7
Finlandia	2 400,8	2 443,5	2 491,6	2 530,9	2 457,3	2 447,5	2 473,7	2 483,2	118,3	105,0
Szwecja	4 346,7	4 429,4	4 540,7	4 593,0	4 499,3	4 523,7	4 625,9	4 657,1	342,7	107,9
Wlk Brytania	28 666,4	28 931,3	29 117,8	29 363,9	28 922,7	28 941,5	29 077,7	29 428,1	1 355,1	104,8

Źródło: Ibid.

Ze względu na zmieniające się warunki panujące na rynku pracy, a szczególnie jego uelastycznianie, warto zwrócić uwagę nie tylko na liczbę pracujących, ale także zatrudnienie w przeliczeniu na liczbę przepracowanych godzin. Coraz szerszy zakres wykorzystywania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, w tym z jednej strony zatrudnienia tymczasowego, pracy w niepełnym wymiarze godzin itp., a z drugiej – kurczenie się rynku pracy, powoduje, że zmiany te mają istotne znaczenie.

Analiza danych dotyczących liczby przepracowanych godzin w gospodarkach krajów UE wskazuje, że w analizowanym okresie największy spadek odnotowano na Łotwie, Litwie i w Grecji, natomiast największy wzrost w Luksemburgu, Polsce oraz Belgii. Pod względem liczby przepracowanych godzin Polska znajduje się w europejskiej czołówce. Przeciętny Polak przepracował w 2012 r. 1929 godzin, co znaczy, że w Unii Europejskiej więcej pracuje od niego tylko statystyczny Grek. Różnica między tymi krajami wynosi niewiele ponad 100 godzin. Zdecydowanie mniej od Polaków pracują inne narody Europy Środkowej, np. w Czechach ponad 100 godzin mniej. Węgrzy, którzy w 2000 r. pracowali o ponad 40 godzin więcej od nas, teraz pracują o 40 godzin mniej. Najmniejsza liczba przepracowanych godzin charakteryzuje kraje Europy Zachodniej. Statystyczny Niemiec spędza w pracy ponad 500 godzin mniej niż Polak, ale każda godzina pracy wytwarza towary i usługi o cztery razy większej wartości niż godzina pracy w Polsce. Potwierdza to, że statystycznie im bogatszy kraj, tym mniej się tam pracuje. Także wzrost bogactwa powoduje, że przeciętny czas pracy spada. W ciągu 12 lat przeciętny Polak zaoszczędził prawie 60 godzin, Czesi pracują o 100 godzin mniej, a Węgrzy o 145 mniej. Czas pracy spada także w krajach wysoko rozwiniętych. Niemcy przez dekadę zdążyli zaoszczędzić 74 godziny, nawet Norwegom udało się skrócić czas pracy o 35 godzin¹¹.

2.4. Zmiany bezrobocia w UE-28 w latach 2000-2013

Lata 2000-2013 charakteryzuje zmienność w odniesieniu do wielkości i struktury bezrobocia. To czas z jednej strony związany z koniunkturą gospodarczą, z drugiej natomiast z latami globalnego kryzysu, a następnie ponownego ożywienia. Szczegółowa analiza zmian poziomu bezrobocia obejmuje trzy odrębne podokresy:

¹¹ Dane pochodzą z Eurostatu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database (stan na 10.08.2014).

- okres wzrostu zatrudnienia i spadku bezrobocia poprzedzający wybuch recesji (do 2007 r.);
- okres wielkiej recesji (2008-2010);
- okres zahamowanej odbudowy (2011-2013).

W pierwszym okresie stopa bezrobocia w UE-28 zmniejszała się o 2 punkty procentowe, przy czym kierunek i dynamika zmian w poszczególnych krajach członkowskich były zróżnicowane. Wśród krajów, które charakteryzował systematyczny spadek bezrobocia w latach 2000-2007, znajdują się: Estonia, Włochy, Łotwa, Litwa, Finlandia i Wielka Brytania. Spowolnieniu aktywności gospodarczej towarzyszyło ograniczenie popytu na pracę, na co wskazuje wzrost bezrobocia oraz niekorzystne zmiany jego struktury. Tendencja zmniejszania się poziomu bezrobocia w Polsce, obserwowana po przystąpieniu do UE, została zahamowana pod koniec 2008 r. W latach 2005-2008 stopa bezrobocia zmniejszyła się o prawie 11 punktów procentowych, co stanowiło 2,5-krotny spadek liczby osób pozostających bez pracy. Analogiczny kierunek oraz zbliżona, choć nieco mniejsza dynamika zmian charakteryzowały inne kraje Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Bułgarię, Czechy i Słowację. W całej UE liczebność populacji bezrobotnych zmniejszyła się o ponad 4 mln osób, przy czym 82% tej grupy stanowili bezrobotni z Polski (1,8 mln) oraz Niemiec (1,4 mln). W 2008 r. najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Holandii – 2,7%, natomiast najwyższą w Hiszpanii – 11,4% (tab. 4). Dane te potwierdzają głębokie zróżnicowanie występujące na europejskim rynku pracy oraz pierwsze oznaki kryzysu na południu Europy.

Tabela 4. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2013 (w %)

Kraj	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
UE-28	9,0	8,7	9,0	9,2	9,2	9,1	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,8	10,6	10,8
Belgia	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	8,0	8,4	7,2	7,6	8,4
Bułgaria	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,2	9,0	6,9	5,7	6,9	10,3	11,4	12,4	13,0
Czechy	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	8,0	7,2	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0	7,0
Dania	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,9	4,0	3,8	3,5	6,1	7,6	7,7	7,7	7,0
Niemcy	8,0	7,9	8,7	9,8	10,5	11,3	10,4	8,8	7,6	7,9	7,2	6,0	5,6	5,3
Estonia	14,6	13,0	11,2	10,3	10,1	8,1	6,0	4,8	5,6	14,1	17,3	12,8	10,4	8,6
Irlandia	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,1	12,2	14,1	14,9	15,0	13,1
Grecja	11,2	10,7	10,3	9,7	10,6	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5
Hiszpania	11,9	10,6	11,5	11,5	11,0	9,2	8,6	8,3	11,4	18,1	20,2	21,8	25,2	26,1
Francja	9,5	8,8	8,6	8,6	8,9	8,9	8,9	8,0	7,4	9,2	9,4	9,3	9,9	10,3
Chorwacja	15,8	15,9	15,1	14,2	13,9	13,0	11,5	9,8	8,6	9,3	12,1	13,8	16,3	17,3
Włochy	10,0	9,0	8,5	8,4	8,0	7,8	6,9	6,2	6,8	7,9	8,5	8,5	10,8	12,2
Cypr	4,8	3,9	3,5	4,1	4,6	5,4	4,7	4,0	3,8	5,5	6,5	8,1	12,1	15,9

cd. tabeli 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Lotwa	14,3	13,5	12,5	11,6	11,7	9,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,0	16,5	15,3	11,9
Liwa	16,4	17,4	13,8	12,4	10,9	8,4	5,7	4,4	5,9	13,9	18,1	15,7	13,6	11,8
Luxemburg	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,5	4,7	4,1	5,1	5,2	4,4	4,9	5,2	5,9
Węgry	6,3	5,6	5,6	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,9	10,1	11,2	11,0	11,0	10,2
Malta	6,7	7,6	7,4	7,7	7,2	7,4	6,9	6,5	6,1	7,0	7,0	6,6	6,5	6,4
Holandia	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	4,8	3,9	3,2	2,7	3,4	4,5	4,4	5,3	6,7
Austria	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,5	3,9	4,9	4,5	4,2	4,4	4,9
Polska	16,1	18,3	20,0	19,8	19,1	18,0	14,0	9,7	7,2	8,3	9,7	9,8	10,2	10,3
Portugalia	4,5	4,6	5,7	7,1	7,5	8,1	8,1	8,5	8,1	10,0	11,4	13,4	16,4	16,4
Rumunia	7,6	7,4	8,3	7,7	8,0	7,5	7,6	6,8	6,1	7,2	7,6	7,7	7,3	7,1
Słowenia	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,7	6,1	5,0	4,5	6,0	7,4	8,3	9,0	10,1
Słowacja	18,9	19,5	18,8	17,7	18,4	16,3	13,4	11,2	9,5	12,1	14,4	13,7	14,0	14,2
Finlandia	9,8	9,1	9,1	9,0	8,8	8,5	7,8	6,9	6,4	8,4	8,5	7,9	7,8	8,2
Szwecja	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5	8,8	8,0	8,1	8,0
W. Brytania	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,4	5,7	7,7	7,9	8,2	8,0	7,6

Źródło: Ibid.

Wraz z wybuchem recesji w 2008 r. zakończył się proces przyrostu miejsc pracy na europejskim rynku pracy. W następstwie recesji zlikwidowano ponad pięć milionów miejsc pracy, a bezrobocie – które ponownie zaczęło gwałtownie rosnąć – osiągnęło najwyższy poziom od końca lat 90. XX w. Liczba osób bezrobotnych w UE w 2013 r. przekroczyła 26,2 mln, podczas gdy w 2008 r. wynosiła 16,6 mln, co stanowi 50-procentowy wzrost. W całym okresie badawczym wzrost przekroczył 27%. Najtrudniejsza sytuacja panowała w południowych krajach UE, tj. na Cyprze (3,5-krotny wzrost), w Hiszpanii i Grecji (ponad 3-krotny wzrost) oraz Portugalii (wzrost 2-krotny). W krajach tych odnotowano wysokie stopy bezrobocia, wydłużył się czas pozostawania bez pracy, rosła liczba zatrudnionych na czas określony w ramach niechcianych kontraktów (*involuntary temporary employees*). Równie niekorzystne zmiany odnotowano w Bułgarii, Danii, Irlandii oraz na Litwie, gdzie liczba osób bezrobotnych w analizowanym okresie się podwoiła (tab. 4, 5).

W Polsce wzrost liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia nastąpił na początku 2009 r., a ożywienie obserwowane od 2010 r. w niewielkim stopniu przyczyniło się do zmniejszenia bezrobocia. Liczba osób pozostających bez pracy w stosunku do 2008 r. zwiększyła się o blisko 538 tys., co stanowi 44-procentowy wzrost. Należy jednak podkreślić, że w odróżnieniu od większości krajów europejskich, w całym okresie badawczym (lata 2000-2013) bezrobocie w Polsce zmniejszyło się o ponad 1 mln osób, a stopa bezrobocia spadła

o 6 p.p. Spośród krajów Europy Środkowo-Wschodniej pozytywne zmiany, mimo kryzysu gospodarczego, były odczuwalne w Czechach i na Słowacji, natomiast wśród „starej 15” analogiczną tendencję można było zaobserwować w Niemczech (spadek bezrobocia w latach 2005-2013 blisko o połowę) oraz w Austrii i Finlandii, choć na znacznie mniejszą skalę (tab. 4, 5). Należy przy tym podkreślić, że Niemcy są jedynym krajem UE, w którym bezrobocie zmniejszało się w trakcie całego analizowanego okresu nawet w okresie kryzysu gospodarczego. W latach 2005-2013 stopa bezrobocia zmniejszyła się o prawie 6 punktów procentowych, co stanowiło spadek liczby bezrobotnych o ponad 2,3 mln osób. Odwrotny kierunek zmian można zaobserwować w Irlandii, gdzie wzrost stopy bezrobocia w badanym okresie przekroczył 11 punktów procentowych, co stanowiło ponad 3,5-krotny wzrost populacji osób pozostających bez pracy (tab. 4, 5). Pogłębiające się dysproporcje w UE potwierdzają różnice w wysokości stóp bezrobocia, które w 2013 r. w Grecji i Hiszpanii przekroczyły 26%, podczas gdy w Austrii i Niemczech – 5% (tab. 4).

Tabela 5. Zmiany bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2013

Kraj	Zmiany 2000-2005		Zmiany 2005-2008		Zmiany 2008-2013		Zmiany 2000-2013	
	bez-względne	względne	bez-względne	względne	bez-względne	względne	bez-względne	względne
1	2	3	4	5	6	7	8	9
UE-28	289,6	101,4	-4 063,6	80,4	8 567,5	151,3	5692,2	127,7
Belgia	99,9	134,3	-57,1	85,3	35,4	110,6	126,3	143,4
Bulgaria	-221,6	60,1	-135,4	59,4	210,5	206,0	-119,7	78,4
Czechy	-38,8	91,3	-179,2	56,1	135,2	158,9	-80,1	82,1
Dania	12,4	109,7	-38,3	72,5	117,3	216,0	74,9	158,8
Niemcy	1447,9	146,3	-1 436,5	68,5	-820,7	73,7	-852,9	72,6
Estonia	-36,6	59,5	-13,7	73,4	31,7	183,6	-31,7	64,9
Irlandia	13,2	117,6	46,1	152,1	180,7	234,3	206,8	374,2
Grecja	-25,7	95,0	-98,9	79,2	823,9	318,4	811,2	256,2
Hiszpania	-535,2	78,3	677,5	135,4	3 176,0	222,7	3582,3	245,1
Francja	-199,4	92,4	-371,4	84,7	760,4	136,9	183,6	106,9
Chorwacja	:	:	-77,1	65,9	122,6	182,2	:	:
Włochy	-653,8	74,2	-198,7	89,4	1 050,0	162,2	570,2	122,4
Cypr	4,1	126,6	-4,9	74,7	37,4	357,9	53,5	447,4
Łotwa	-55,1	64,6	-8,8	91,1	64,2	171,1	-35,6	77,1
Liwa	-138,7	48,4	-39,5	70,2	103,2	210,4	-96,5	64,1
Luksemburg	4,8	211,6	1,7	118,6	2,0	118,5	10,5	344,1
Węgry	34,8	113,0	27,4	109,1	146,0	144,4	181,5	167,8
Malta	1,4	114,4	-1,4	88,0	1,5	114,5	2,3	123,7
Holandia	181,9	182,6	-163,9	59,1	223,4	194,4	379,8	272,4

cd. tabeli 5

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Austria	26,7	114,7	-45,3	78,1	26,7	116,4	34,2	118,9
Polska	215,5	107,6	-1 832,1	39,7	538,0	144,5	-1037,3	63,3
Portugalia	215,6	208,6	5,0	101,2	428,7	200,4	656,7	430,8
Rumunia	-111,6	86,3	-129,0	81,6	125,7	121,8	-86,4	89,4
Słowenia	-0,4	99,3	-20,5	68,9	44,1	196,9	35,4	153,3
Słowacja	-60,5	87,6	-173,7	59,5	122,0	147,7	-104,4	78,7
Finlandia	-76,9	74,0	-47,8	78,2	34,4	120,0	-77,3	73,9
Szwecja	129,7	154,3	-63,8	82,6	96,4	131,7	173,5	172,7
W. Brytania	-170,8	89,3	316,1	122,2	750,7	143,19	813,4	150,6

Źródło: Opracowanie własne.

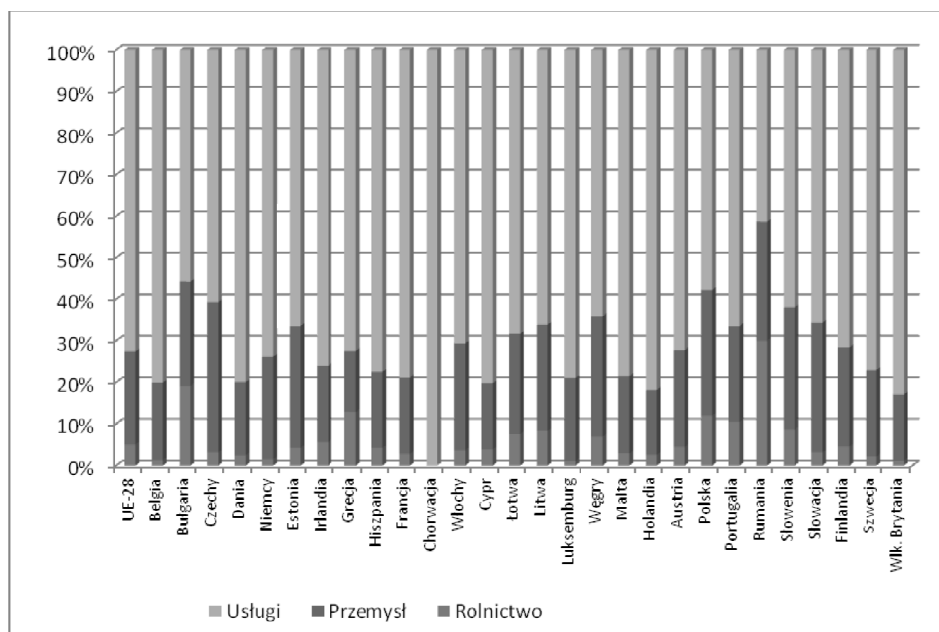
Konieczność złagodzenia negatywnych skutków kryzysu gospodarczego wymusiła zintensyfikowanie działań na wielu płaszczyznach, w tym w obszarze rynku pracy. Niektóre państwa zdecydowały się na wprowadzenie pakietów stymulujących. Podejmowane działania koncentrują się przede wszystkim na ochronie dotychczasowych miejsc pracy oraz wspieraniu tworzenia nowych stanowisk m.in. przez wprowadzenie zmian w systemie podatkowym, wspieranie systemu szkoleń i kształcenia ustawicznego, stosowanie job-sharingu oraz innych elastycznych form zatrudnienia itp.

2.5. Od gospodarki industrialnej do postindustrialnej – przemiany struktur zatrudnienia

Realokacja zasobów pracy, której przyczyn upatruje się m.in. w globalizacji, rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz serwicyzacji gospodarki, przyjmuje od lat 60. XX w. określony kierunek. Wraz ze wzrostem udziału sektora usług w gospodarce maleje znaczenie sektora rolniczego oraz przemysłu, a wraz z nim zmniejsza się liczba zatrudnionych w tych sektorach osób. Przepływ zasobów pracy z sektorów o niskiej produktywności pracy (głównie rolnictwa) stanowi jedną z podstawowych determinant dynamiki przeciętnej produktywności pracy oraz tempa wzrostu gospodarczego.

Postępująca serwicyzacja gospodarki znajduje odzwierciedlenie w zmieniającej się strukturze pracujących, stanowiącej jeden z podstawowych wskaźników poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, a także dojrzałości gospodarki rynkowej. W gospodarkach krajów wysoko rozwiniętych usługi odgrywają kluczową rolę; są największym źródłem przyrostu miejsc pracy, a ich rosnący udział w wytwarzanym PKB stanowi potwierdzenie zasadniczych zmian strukturalnych

zachodzących w wielu krajach. W UE usługi stanowią ponad 70% PKB przy zbliżonym poziomie zatrudnienia (72,5% dla UE-28 w 2013 r.). W Belgii, Danii, Francji, Luksemburgu odsetek ten oscyluje wokół 79-80%, a w Holandii i Wielkiej Brytanii stanowi ponad 82%¹². Porównanie trójsektorowej struktury zatrudnienia w Polsce i UE-28 wskazuje na różnice w tym obszarze (rys. 2).



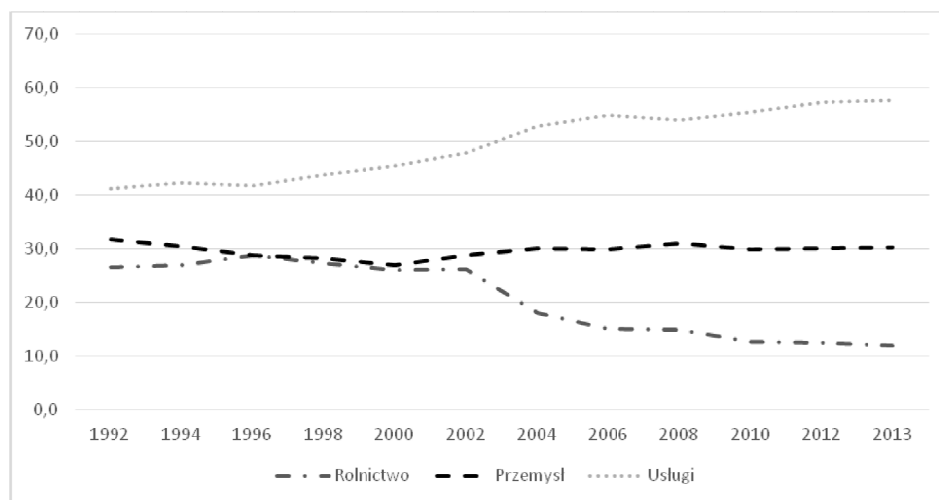
Rys. 2. Zatrudnienie w trzech sektorach gospodarki w krajach UE-28 w 2013 r. (w %)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z Eurostatu: <http://eurostat.ec.europa.eu/> (stan na 12.08.2014).

Mimo że kierunek zmian zachodzących na polskim rynku pracy jest analogiczny do innych krajów UE, jednak w dalszym ciągu udział zatrudnienia w rolnictwie pozostaje zbyt wysoki (12% w 2013 r.), a tempo zmian jest zbyt powolne. W krajach UE odsetek zatrudnionych w rolnictwie nie przekracza 4%, a w większości krajów „starej 15” oscyluje wokół 2-3% przy wytwarzanej wartości dodanej na zbliżonym poziomie. Wprawdzie odsetek pracujących w tym sektorze w Polsce, który w 1992 r. był blisko sześciokrotnie wyższy niż w UE-15, w 2013 r. przekraczał średnią unijną już tylko trzykrotnie, jednak dystans dzielący Polskę od poszczególnych krajów członkowskich pozostaje znaczny, np. w stosunku do Wielkiej Brytanii czy Luksemburga (blisko 10 punktów procentowych).

¹² Ibid.

Sektor II charakteryzuje większa zmienność, przy czym szczególnie w ostatnich latach na znaczeniu zyskują zmiany wewnątrzsektorowe (ograniczenie zatrudnienia w tzw. branżach schyłkowych i rozwój przemysłów high-tech). W pierwszych latach transformacji nastąpił znaczny spadek zatrudnienia w polskim przemyśle, co było jedną z konsekwencji procesów restrukturyzacji i prywatyzacji. Wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. m.in. dzięki polepszeniu koniunktury gospodarczej odnotowano niewielki wzrost w tym obszarze. W latach 2000-2013 w Polsce zatrudnienie w przemyśle nieznacznie wzrosło (o 1,1 punktu procentowego), podczas gdy w UE-15 nastąpił jego spadek o blisko 6 punktów procentowych.



Rys. 3. Zatrudnienie w Polsce w trzech sektorach gospodarki w latach 1990-2013

Źródło: Ibid.

Zgodnie z obowiązującym megatrendem także w polskiej gospodarce jest widoczny wzrost zatrudnienia w sektorze usług, choć odsetek zatrudnionych w sektorze III pozostaje jednym z najniższych w UE. W 2002 r. Polska dołączyła do gospodarek usługowych, przekraczając granicę 50-procentowego udziału zatrudnienia w usługach, co stanowi umowne kryterium tej klasyfikacji. W 2013 r. wartość ta wynosiła 57,7%, przy czym niższe wskaźniki odnotowano tylko w Bułgarii i Rumunii. W analizowanym okresie tempo wzrostu zatrudnienia w sektorze usług w Polsce było wyższe niż w UE-15, co potwierdza tezę o konwergencji w tym obszarze. Podczas gdy w 1996 r. różnica w poziomie zatrudnienia w sektorze III pomiędzy Polską a UE-15 wynosiła ponad 25 punktów procentowych, w 2013 r. zmniejszyła się do niespełna 15 punktów procentowych, a liczba pracujących w usługach w latach 2000-2013 zwiększyła się o prawie 2,9 mln osób.

2.6. Reindustrializacja – rozwój przemysłów high-tech

Globalizacja nie obejmuje wszystkich dziedzin gospodarki, powstają więc z jednej strony obszary zacofane, a z drugiej – dynamicznie się rozwijające. W miarę przekształcania się gospodarki industrialnej w opartą na wiedzy zmniejsza się znaczenie zawodów tradycyjnych związanych z produkcją przemysłową skoncentrowaną na przemyśle ciężkim, a zwiększa się rola szeroko rozumianych usługodawców, w tym w szczególności zawodów związanych z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT) oraz przemysłami high-tech.

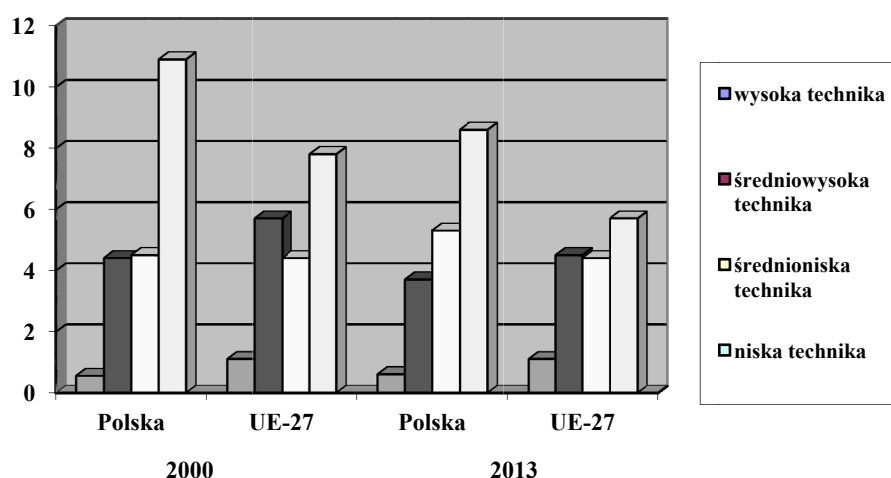
Wysoka technika jest kategorią relatywną, w której za podstawowe kryterium zaliczenia do sektora high-tech przyjmuje się najczęściej intensywność prac naukowo-badawczych, mierzoną głównie wysokością nakładów na działalność B+R w stosunku do wartości dodanej lub wartości produkcji (sprzedaży). Zgodnie z przyjętym przez OECD kryterium do grupy przemysłów wysokiej techniki według PKD 2007 są zaliczane:

- produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych,
- produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych,
- produkcja statków powietrznych, statków kosmicznych i podobnych maszyn.

Przemysły te obok wysokiego poziomu wydatków na działalność B+R cechuje wysoki poziom innowacyjności, krótki cykl życiowy wyrobów i procesów oraz szybka dyfuzja innowacji technologicznych, wysoki udział zatrudnienia wysoko wykwalifikowanych osób, współpraca pomiędzy firmami i instytucjami badawczymi w kraju i za granicą, duże nakłady kapitałowe, wysokie ryzyko inwestycyjne i szybkie „starzenie” się inwestycji¹³. Ich udział w całości produkcji stanowi o nowoczesności przemysłu danego kraju, a także determinuje w dużym stopniu pozycję konkurencyjną na arenie międzynarodowej.

Struktura produkcji i zatrudnienia w przemyśle w Polsce w porównaniu ze średnią UE-27 kształtuje się niekorzystnie. Wprawdzie następuje systematyczny spadek udziału przemysłu ciężkiego, przy jednoczesnym wzroście produkcji wysoko przetworzonej, jednak nadal przeważa produkcja dóbr niskoprzetworzonych. Znajduje to również potwierdzenie w różnicach udziału zatrudnienia w poszczególnych kategoriach, które kształtują się odpowiednio na poziomie 8,6% dla przemysłów niskiej techniki i zaledwie 0,6% w przemysłach high-tech (rys. 4).

¹³ *Nauka i technika w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005, s. 107.



Rys. 4. Zatrudnienie w przemyśle w Polsce i UE-27 w 2000 i 2013 r. (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Eurostatu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/science_technology_innovation/data/database (stan na 10.01.2014).

Udział pracujących w przemysłach wysokiej techniki w ogólnej liczbie pracujących w gospodarkach UE nie przekracza 1%, przy czym widoczne jest znaczne zróżnicowanie w tym obszarze pomiędzy poszczególnymi krajami UE. Największa liczba zatrudnionych w przemysłach high-tech charakteryzuje Niemcy (635 tys. w 2013 r.), o połowę mniejsza – Francję, Wielką Brytanię i Włochy. Warto jednak zauważyć, że w krajach tych udział zatrudnienia w przemysłach wysokiej techniki kształtuje się powyżej średniej unijnej, ale nie jest najwyższy. W 2013 r. najwyższą wartość osiągnięto (powyżej 2%) w Irlandii, Finlandii i na Węgrzech, choć w dwóch pierwszych przypadkach zatrudnienie nie przekroczyło 56 tys. osób. Pozycja Polski, zarówno w porównaniu do UE-15, jak i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, kształtuje się niekorzystnie. Na Węgrzech udział zatrudnienia w przemysłach high-tech wyniósł 2,5%, na Malcie 3,1%, a w Czechach i Słowacji 1,7%. Niższy wskaźnik został uzyskany w Grecji, Hiszpanii, Bułgarii, Portugalii, Rumunii, na Cyprze (tab. 6). Należy również zauważyć, że m.in. w wyniku kryzysu gospodarczego dynamika zmian w większości krajów UE, w tym Polski była ujemna, co dodatkowo pogłębia lukę dzielącą Polskę w tym obszarze od krajów wysoko rozwiniętych.

Tabela 6. Zatrudnienie w przemysłach wysokiej techniki w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2000-2013

Kraj	2000		2006		2013		Zmiany	
	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu	bezwzględne tys. 2000-2013	względne % 2000 = 100
UE-28	2368	1,1	2376,7	1,27	2305,9	1,08	-62,0	97,3
Belgia	50	1,1	34,9	0,85	28,3	0,67	-21,6	56,6
Bułgaria	26	0,9	16,4	0,57	16,4	0,53	-9,6	63,2
Czechy	87	1,8	57,7	1,24	80,7	1,68	-6,2	92,8
Dania	42	1,6	27,9	1,03	22,1	0,79	-19,8	52,7
Niemcy	683	1,7	669,1	1,84	635,0	1,7	-47,9	92,9
Estonia	7	1,2	7,8	1,38	6,8	1,06	-0,1	97,4
Irlandia	57	3,0	56,5	3,39	55,2	2,67	-1,7	96,9
Grecja	15	0,4	9,8	0,24	10,5	0,24	-4,4	70,6
Hiszpania	112	0,7	94,3	0,61	87,5	0,44	-24,4	78,1
Francja	236	0,9	329,8	1,43	281,2	1,12	45,2	119,1
Chorwacja	:	0,5	:	:	7,8	0,5	:	:
Włochy	215	1,0	211,2	1,01	293,6	1,28	78,6	136,6
Cypr	2	0,5	:	:	0,5	0,14	-1,4	25,7
Łotwa	4	0,4	:	:	:	:	:	:
Litwa	:	:	9,2	0,65	9,3	0,62	:	:
Luksemburg	:	:	0,5	0,28	:	:	:	:
Węgry	99	2,5	81,8	2,15	97,5	2,48	-1,4	98,5
Malta	5	2,6	5,8	4,1	4,7	3,1	-0,3	94,0
Holandia	41	0,5	71,5	0,91	51,1	0,63	10,1	124,7
Austria	45	1,1	77,1	2,1	53,4	1,36	8,4	118,7
Polska	120	0,8	:	:	84,4	0,58	-35,5	70,4
Portugalia	22	0,5	23,5	0,48	21,6	0,43	-0,3	98,6
Rumunia	71	0,8	31,5	0,3	28,6	0,31	-42,4	40,2
Słowenia	16	1,8	7,8	0,88	10,5	1,1	-5,5	65,5
Słowacja	31	1,3	22,2	1,07	41,0	1,78	10,0	132,2
Finlandia	31	1,3	46,7	1,98	51,2	2,08	20,2	165,1
Szwecja	31	0,7	61,2	1,48	39,8	0,9	8,8	128,4
Wlk. Brytania	310	1,0	420,1	1,54	292,1	1,02	-17,8	97,3

Źródło: Ibid.

Globalizacja, integracja czy internacjonalizacja produkcji stanowią ważne czynniki determinujące rozwój produkcji wysokiej techniki. Skuteczność ich wykorzystania wpływa na strukturę eksportu i importu produktów wysokiej techniki, a w konsekwencji budowę i utrzymanie pozycji konkurencyjnej na arenie międzynarodowej. W 2012 r. największy udział w światowym eksporcie produktów wysokiej techniki miały Chiny (29,2%), Unia Europejska (16,9%)

oraz Stany Zjednoczone (18,7%). Spośród krajów europejskich największym eksporterem produktów wysokiej techniki były Niemcy (152,5 mld euro), Holandia (82,3 mld euro) oraz Francja (80,0 mld euro)¹⁴.

W odróżnieniu od wielu krajów wysoko rozwiniętych w Polsce przez wiele lat nie traktowano rozwoju przemysłów wysokiej techniki jako priorytetu, stąd m.in. dużo niższy udział eksportu tych produktów wynoszący w 2012 r. zaledwie 35,9 mld zł oraz ujemne saldo w obrocie z zagranicą (-32 mld zł). W 2012 r. udział eksportu produktów wysokiej techniki w eksporcie ogółem wynosił 6%, natomiast importu – 10,5%. W Polsce największą wartość osiągnął eksport elektroniki-telekomunikacji (ponad 33% ogółu eksportu produktów high-tech), podobnie jak import tej samej kategorii produktów – ponad 34%¹⁵.

Niekorzystny bilans handlowy, relatywnie niewielki udział produkcji przemysłów wysokiej techniki świadczą nie tylko o przestarzałej strukturze polskiej gospodarki, ale także wpływają na ograniczenie zasięgu zmian w innych sektorach gospodarki. Postęp techniczny, którego nośnikiem są przemysły wysokiej techniki, automatyzacja, robotyzacja, nowe rozwiązania z zakresu elektroniki czy telekomunikacji przyczyniają się bowiem m.in. do wzrostu produktywności oraz zastępowania pracy fizycznej, niewymagającej wysokich kwalifikacji, pracą opierającą się na wiedzy i kompetencjach pracowników¹⁶.

2.7. Zatrudnienie w usługach wiedzochłonnych w UE-28 w latach 2000-2013

Wyczerpywanie się formuły podziału gospodarki na trzy sektory oraz rosnące znaczenie wiedzy przyczyniły się do wyodrębnienia usług wiedzochłonnych (*Knowledge-Intensive Services*). Zgodnie z przyjętym kryterium wiedzochłonności, w klasyfikacji opracowanej przez OECD i Eurostat, do kategorii tej są zaliczane¹⁷:

¹⁴ *Nauka i technika w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013, s. 133-135.

¹⁵ *Ibid.*, s. 131-132.

¹⁶ A. Skórska, *Ocena poziomu rozwoju GOW w Polsce w ujęciu sektorowym oraz według Knowledge Assessment Methodology* [w:] E. Kwiatkowski, W. Kasperkiewicz (red.), *Gospodarka w okresie globalnego kryzysu*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 281, UŁ, Łódź 2013, s. 279-294.

¹⁷ Przyjęte kryterium budzi pewne kontrowersje, szczególnie w przypadku takich usług, jak: transport wodny, usługi ochroniarskie czy sport i rekreacja. Wydaje się słuszne ograniczenie powyższej kategorii usług do tych, które rzeczywiście cechuje wysoki poziom wiedzochłonności. Należałoby wówczas klasyfikować usługi na niższym poziomie agregacji, co z kolei stwarza problemy przy pozyskiwaniu danych statystycznych w ujęciu krajowym, a szczególnie regionalnym.

- usługi high-tech (działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych, nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych, działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana, działalność usługowa w zakresie informacji, badania naukowe i prace rozwojowe),
- usługi rynkowe oparte na wiedzy (transport wodny, lotniczy, działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe, działalność firm centralnych – head offices), doradztwo związane z zarządzaniem, działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania i analizy techniczne, reklama, badanie rynku i opinii publicznej, pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność związana z zatrudnieniem, działalność detektywistyczna i ochroniarska),
- usługi finansowe oparte na wiedzy (działalność finansowa i ubezpieczeniowa),
- pozostałe usługi wiedzochłonne (działalność wydawnicza, działalność weterynaryjna, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz działalność związana z kulturą, rekreacją i sportem).

Ze względu na zróżnicowanie występujące pomiędzy poszczególnymi kategoriami usług zaliczanymi do KIS słuszne wydaje się zwrócenie szczególnej uwagi na usługi high-tech, których znaczenie w międzynarodowej wymianie handlowej systematycznie rośnie, a które stanowią odpowiednik przemysłów wysokiej techniki w sektorze II.

Rosnąca liczba pracujących w sektorze usług oraz zmiany zachodzące wewnątrz tego sektora pod wpływem różnych czynników, w tym globalizacji, powodują, że w całej Unii Europejskiej jest obserwowany wzrost zatrudnienia w usługach wiedzochłonnych. W latach 2000-2013 dynamika wzrostu przekroczyła 50%, przy czym udział zatrudnienia w KIS zwiększył się tylko o 9 punktów procentowych. Spośród krajów członkowskich najwyższy wzrost (ponad dwukrotny) odnotowano w Luksemburgu, nieco niższy na Malcie i Cyprze. Należy przy tym podkreślić, że ze względu na rozmiary tych krajów łączna liczba zatrudnionych w nich w KIS jest mniejsza niż na Litwie czy w Chorwacji. Dynamika wzrostu znajduje odzwierciedlenie w relatywnie wysokim udziale KIS w zatrudnieniu w usługach w tych krajach (45-55%), podobnie jak w innych krajach UE-15, z wyjątkiem Portugalii, Hiszpanii i Grecji (tab. 7). Rozbieżności wewnątrz UE-28 w tym obszarze przekroczyły w 2013 r. 30 punktów procentowych (Rumunia a Luksemburg). Polska znajduje się wśród tych krajów, których udział zatrudnienia w KIS jest niższy od średniej unijnej, choć systematycznie rośnie.

Tabela 7. Zatrudnienie w KIS w Unii Europejskiej w latach 2000-2013

Kraj	2000		2006		2013		Zmiany	
	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu	bezwzględne	względne
							tys. 2000-2013	% 2000 = 100
UE-27	56725,4	30,36	70269,8	32,8	85118	39,2	28392,6	150,0
Belgia	1512,7	37,0	1652,9	38,8	2111	46,7	598,3	139,5
Bułgaria	607,17	21,18	682,8	21,9	888	30,3	280,83	146,2
Czechy	1122,9	24,03	1208,7	25,0	1619,1	32,8	496,2	144,1
Dania	1144,6	42,13	1219,7	43,5	1326,2	49,3	181,6	115,8
Niemcy	11017,6	30,37	12717,6	34,1	15889,1	39,4	4871,5	144,2
Estonia	152,8	26,88	185,1	28,6	220	35,5	67,2	143,9
Irlandia	528,7	31,76	707,4	34,2	838	44,7	309,3	158,5
Grecja	890,2	21,76	1108,9	24,9	1324,1	36,7	433,9	148,7
Hiszpania	3787,1	24,55	5513,6	27,9	6005,2	35,9	2218,1	158,5
Francja	8016,3	34,69	9254,4	36,9	11745,4	44,8	3729,1	146,6
Chorwacja*	:	:	362,8	23,0	458	33,2	95,2	126,2
Włochy	5570	26,68	6975,1	30,4	7583	33,9	2013	136,1
Cypr	74,625	25,53	100,5	28,2	143,2	38,3	68,575	191,8
Lotwa	232,68	24,76	276,9	25,4	322	36,1	89,32	138,3
Litwa	369,751	26,19	383	25,5	427	33,1	57,249	115,4
Luksemburg	64,2	35,5	84,8	43,4	139	57,8	74,8	216,5
Węgry	1008,8	26,5	1116,9	28,4	1416	36,0	407,2	140,3
Malta	42,501	29,72	46,6	30,7	79	44,6	36,499	185,8
Holandia	3079,7	39,21	3431,6	42,0	3899	46,7	819,3	126,6
Austria	1035,5	28,17	1193,5	30,4	1561	37,5	525,5	150,7
Polska*	:	:	3588,9	24,6	4,846	31,2	1257,1	135,0
Portugalia	954,7	19,37	1170,6	23,0	1473	33,2	518,3	154,2
Rumunia	1180,1	11,12	1355,8	14,5	1856	20,1	675,9	157,2
Słowenia	202,8	22,8	249,9	26,1	310	34,4	107,2	152,8
Słowacja	509,9	24,48	572,5	24,8	764	32,8	254,1	149,8
Finlandia	897,5	37,91	1011,4	41,1	1095	44,6	197,5	122,0
Szwecja	1885,8	45,71	2111,3	47,6	2431	51,7	545,2	128,9
Wlk. Brytania	10836	39,83	12348,4	42,9	14352,1	48,3	3516,1	132,4

* Ze względu na brak danych obliczenia dla Polski i Chorwacji obejmują lata 2006-2013.

Źródło: Ibid.

Rozwój nowych technologii i rosnący zakres ich wykorzystywania w różnych obszarach działalności jest jednym z podstawowych powodów wzrostu popytu na usługi związane z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki, które stanowią kluczową kategorię zaliczaną do usług high-tech. Wprawdzie liczba pracujących w tym sektorze w latach 2000-2013 malała

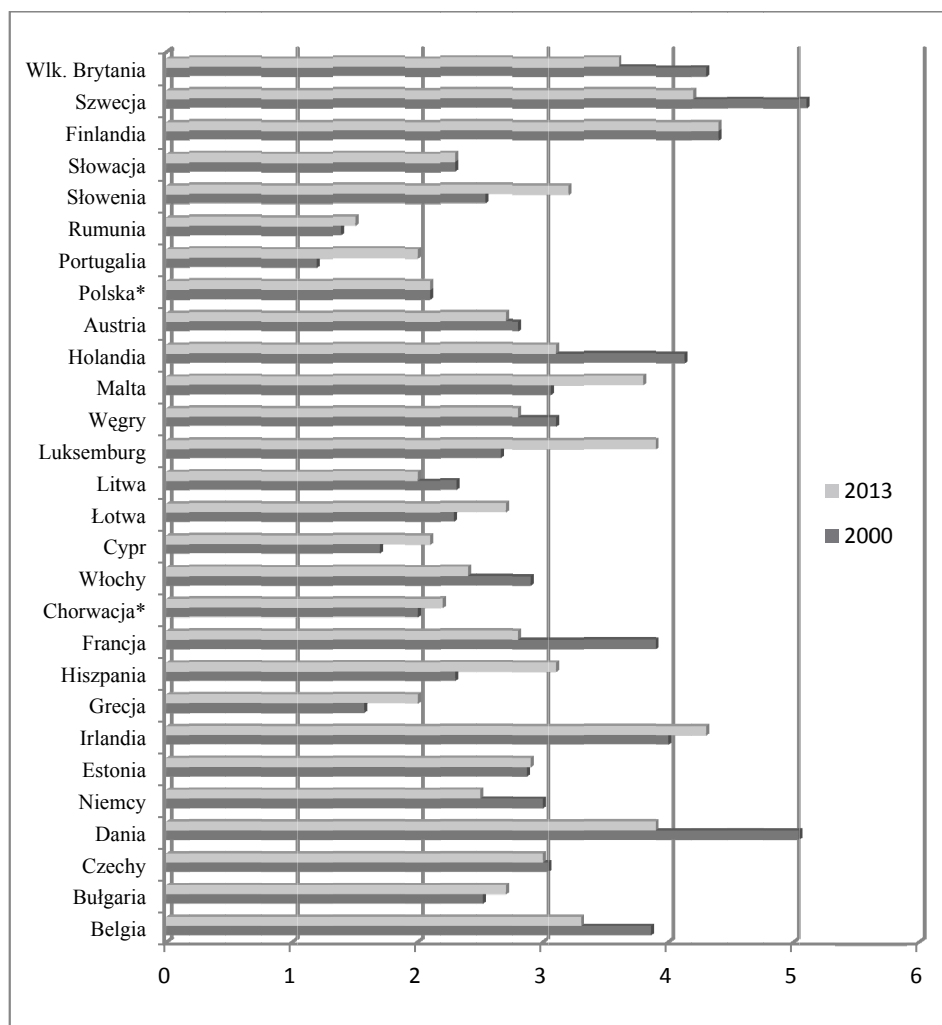
w większości krajów UE, a ich udział w zatrudnieniu w Polsce pozostaje jednym z najniższych (obok Rumunii, Grecji i Litwy) – rys. 5¹⁸, jednak w przypadku usług komputerowych sytuacja jest odwrotna. Należy przy tym podkreślić, że mimo zmniejszającej się liczby pracujących w usługach high-tech, zarówno wytwarzana wartość dodana, jak i wartość produkcji rośnie, czego przyczyn można upatrywać w rosnącej produktywności pracy.

Wykorzystywanie narzędzi informatycznych oraz korzystanie z usług doradczych z zakresu oprogramowania i sprzętu komputerowego, przetwarzania danych czy zarządzania stronami internetowymi stanowi wymóg współczesnego świata. Usługi on-line, wideo i telekonferencje, systemy internet/extranet oraz ich coraz doskonalsze wersje oferujące możliwości utrzymywania relacji pomiędzy klientem a usługodawcą, ochrona przed wirusami, hakerami, działania systemów bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni itp. to jedne z licznych obszarów wymagających wsparcia ze strony usług high-tech. Rozwój tych i wielu innych form działalności opiera się w coraz większym stopniu na innowacyjności. To wymaga zwrócenia większej uwagi na prowadzoną działalność badawczo-rozwojową. Wprowadzie już w Strategii Lizbońskiej zapisano osiągnięcie wskaźnika finansowania badań i rozwoju na poziomie 3% PKB, przy udziale sektora prywatnego na poziomie 2/3, jednak w wielu krajach członkowskich cel ten nie został osiągnięty. W Polsce zatrudnienie w obszarze badań naukowych i prac rozwojowych nie przekracza 1%, podczas gdy w Luksemburgu wynosi 9,4%, a w Szwecji 5%, przy średniej dla UE-25 kształtującej się na poziomie 2,2%¹⁹.

Kompleksowość i złożoność globalnej gospodarki wpływa na wzrost zapotrzebowania na wiedzę dostarczaną w ramach KIS. Funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw bez profesjonalnie dostarczanych usług prawnych, podatkowych, badań rynkowych, naukowych, usług doradczych z zakresu zarządzania czy informatyki byłoby trudne, jeśli w ogóle możliwe. W warunkach permanentnej zmiany, prowadzonych procesów restrukturyzacyjnych dostęp do specjalistycznych usług umożliwia przedsiębiorstwom osiągnięcie komparatywnej i konkurencyjnej przewagi. W skali makro dalszy rozwój usług wiedzochłonnych, a szczególnie high-tech, będzie odgrywać istotne znaczenie nie tylko ze względu na fakt, iż usługi te stanowią jeden z filarów gospodarki wiedzy, ale także ze względu na tworzone w tym obszarze miejsca pracy o wysokiej jakości.

¹⁸ Ze względu na brak danych za 2000 r., w przypadku Polski zmiany odnoszą się do lat 2005-2013. Należy zaznaczyć, że w stosunku do 2004 r. w Polsce odnotowano wzrost zatrudnienia w usługach high-tech o 2,5%.

¹⁹ Dane pochodzą z Eurostatu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/science_technology_innovation/data/database (stan na 10.04.2014).



Rys. 5. Zatrudnienie w usługach high-tech w Unii Europejskiej w 2000 i 2013 r. (w %)

Źródło: Ibid.

2.8. Zjawisko delokalizacji w gospodarkach UE-28

Procesy delokalizacyjne są związane z przenoszeniem działalności produkcyjnej lub usługowej pomiędzy krajami na całym świecie, stanowiąc jeden z efektów procesów globalizacji i integracji gospodarczej. Swoboda przepływu kapitału, dóbr i usług oraz zasobów pracy to czynniki dodatkowo sprzyjające delokalizacji, szczególnie w obrębie takich struktur, jak Unia Europejska. Postępująca liberalizacja handlu usługami (liberalizacja przepisów, wprowadzenie

zachęt dla przedsiębiorców, prywatyzacja przedsiębiorstw użyteczności publicznej) oraz deregulacja rynku pracy i jego uelastycznienie, obok rozwoju nowoczesnych technologii, wpływają na kierunek zmian zachodzących na arenie międzynarodowej. Nowe technologie umożliwiają szybką i taną komunikację, co powoduje, że usługi stają się coraz mniej zależne od miejsca ich wytworzenia i nie wymagają konsumpcji w momencie produkcji oraz osobistego kontaktu z nabywcą, co w konsekwencji ułatwia ich delokalizację. Procesy te mają charakter wielokierunkowy i obejmują przenoszenie produkcji zarówno z kraju za granicę, jak i z zagranicy do kraju, przy czym najczęściej kojarzą się z przenoszeniem miejsc pracy z krajów wysoko rozwiniętych, charakteryzujących się relatywnie wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, do krajów o niższych kosztach produkcji, a przede wszystkim niższych kosztach pracy²⁰.

Pojęcie delokalizacji zyskało na znaczeniu, od kiedy zostało użyte w połowie lat 90. XX w. przez Leamera²¹ w odniesieniu do sposobu fragmentacji produkcji. W ciągu ostatnich 20 lat powstało wiele definicji delokalizacji, przy czym w dalszym ciągu, ze względu na płynność granic pomiędzy takimi pojęciami, jak delokalizacja, relokalizacja, offshoring czy outsourcing, brak jest jednoznacznego rozgraniczenia pomiędzy nimi.

W ekspertyzie Komisji Europejskiej na temat delokalizacji przyjęto, że jest to proces przenoszenia aktywności gospodarczej za granicę, odzwierciedlający zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw wynikające z ich adaptacji do coraz bardziej konkurencyjnego środowiska ich funkcjonowania oraz szybszych zmian technologicznych²². Zgodnie z przyjętym poglądem delokalizacja odnosi się przede wszystkim do przenoszenia produkcji dóbr/usług w formie przepływów bezpośrednich inwestycji zagranicznych²³. W pewnym uproszczeniu można przyjąć, że jeśli przepływy te są realizowane w ramach jednej korporacji lub przedsiębiorstw powiązanych ze sobą, wówczas ma miejsce offshoring, jeśli natomiast przepływy odbywają się między przedsiębiorstwami niepowiązanymi ze sobą kapitałowo – outsourcing²⁴.

²⁰ Należy jednak zaznaczyć, że coraz częściej delokalizacja przyjmuje charakter dwustronnych przepływów realizowanych także pomiędzy krajami rozwiniętymi.

²¹ E.E. Leamer, *The Effects of Trade in Services, Technology Transfer and Delocalisation on Local and Global Income Inequality*, „Asia-Pacific Economic Review” 1996, Vol. 2, No 1, s. 44-60.

²² *Delocalisation: Which Challenges for the EU Economy?* European Commission, ECFIN(REP) 50760/05, Brussels 2005.

²³ Należy jednak pamiętać o różnicach pomiędzy delokalizacją a BIZ, którego znaczenie jest znacznie szersze.

²⁴ Outsourcing (*Outsider Resource Using*) oznacza podział, fragmentację, która odnosi się do nabywania usług wcześniej wytwarzanych przez dane przedsiębiorstwo od innych kontrahentów (mających siedzibę w kraju lub za granicą). Początkowo powodów outsourcingu upatrywano głównie w ekonomicznej sferze działalności przedsiębiorstw: wzrost konkurencji spowodował

Przyjmując niniejsze rozróżnienie, offshoring, który najczęściej utożsamia się z delokalizacją, może być definiowany i rozpatrywany w ujęciu ogólnym (szerokim) lub wąskim²⁵. Według UNCTAD offshoring to proces polegający na wytwarzaniu usług na terytorium innego państwa, który może być przeprowadzany przez firmę na zasadzie działań wewnętrznych (*captive offshoring*) lub poprzez outsourcing od zagranicznego kontrahenta (*offshore outsourcing*)²⁶. Zgodnie z przyjętą definicją pierwsza z form offshoringu mająca charakter inwestycji bezpośrednich polega na stworzeniu oddziału lub spółki zależnej pod względem kapitałowym w innym państwie, co umożliwia przedsiębiorstwu kontrolę nad procesem wytwarzania usług. Druga natomiast wiąże się z wydzieleniem ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego części realizowanych przez nie funkcji oraz ze zleceniem ich podmiotom gospodarczym w innym państwie. Przyjęcie takiej strategii pozwala na czerpanie wiedzy z doświadczeń biznesowych partnera w zakresie sposobu funkcjonowania na danym rynku, jednak niesie wiele zagrożeń, takich jak utrata możliwości stałego nadzorowania oraz monitorowania jakości świadczonych usług.

Usługi offshoringowe są świadczone w ponad 100 krajach na świecie, przy czym światowym liderem pozostają Indie, z około 40-procentowym udziałem w rynku. Polska stanowi coraz atrakcyjniejsze miejsce dla lokalizacji tego typu usług, co potwierdzają rankingi prowadzone przez różne firmy i instytucje. W opracowanej w 2011 r. przez specjalistów Gartnera liście 30 krajów, stanowiących najatrakcyjniejsze lokalizacje dla usług offshoringowych wśród krajów europejskich, Polska znalazła się na niej obok Bułgarii, Czech, Węgier, Rumunii i Słowacji²⁷. Coraz wyższą pozycję Polski w tym obszarze potwierdza opraco-

konieczność redukcji kosztów, co przyczyniło się do transferu usług dostarczanych wcześniej przez wewnętrzny personel na zewnątrz organizacji. Koszty prowadzenia własnej działalności badawczo-rozwojowej, marketingu czy porad prawnych są wyższe niż pozyskiwania określonych rozwiązań od dostawców zewnętrznych, co wynika głównie z ich specjalizacji oraz osiągniętych korzyści skali. Podstawowym celem outsourcingu jest zwiększenie skuteczności i efektywności prowadzonej działalności gospodarczej. Por. M. Perry, *Flexible Production, Externalisation and the Interpretation of Business Service Growth*, "The Service Industries Journal" 1992, Vol. 12, No 1, s. 1-16; H.L.M. Kox, *Growth Challenges for the Dutch Business Services Industry*, "International Comparison and Policy Issues" 2002, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, Hague, s. 24; J. Tschetter, *Producer Services Industries: Why Are They Growing so Rapidly?* "Monthly Labor Review", December 1987, s. 31-34; A. MacPherson, *Industrial Innovation in the Small Business Sector: Empirical Evidence from Metropolitan Toronto*, "Environment and Planning" A 1988, Vol. 20, s. 953.

²⁵ *Offshoring and Employment. Trends and Impacts*, OECD 2007, s. 15-22.

²⁶ UNCTAD, *World Investment Report 2004: The Shift Towards Services*, United Nations Conference on Trade and Development, New York and Geneva 2004, s. 147-148.

²⁷ Ranking jest tworzony na podstawie 10 kryteriów oceny determinujących lokalizację usług offshoringowych. Obejmują one: znajomość języków, wsparcie rządowe, dostęp do zasobów

wany na podstawie analizy atrakcyjności inwestycyjnej przez firmę konsultingową A.T. Kearney wskaźnik lokalizacji usług, według którego Polska w 2014 r. zajęła 11 pozycję, poprawiając ją od 2011 r. o 13²⁸. Należy przy tym podkreślić, że w pierwszej dziesiątce spośród krajów europejskich znalazła się tylko Bułgaria (9), następną pozycję (15) zajęła Litwa (tab. 8).

Tabela 8. Ranking krajów o największej atrakcyjności inwestycyjnej w obszarze usług

Miejsce w rankingu	Kraj	Zmiana w stosunku do 2011	Atrakcyjność pod względem finansowym	Dostęp do wykwalifikowanych zasobów pracy	Otoczenie biznesowe	Wynik
1	Indie	0	3,14	2,71	1,19	7,04
2	Chiny	0	2,26	2,54	1,36	6,15
3	Malezja	0	2,72	1,43	1,84	5,98
4	Meksyk	+2	2,67	1,61	1,61	5,90
5	Indonezja	0	3,15	1,56	1,16	5,87
6	Tajlandia	+1	3,01	1,42	1,44	5,87
7	Filipiny	+2	3,06	1,84	1,21	5,85
8	Brazylia	+4	1,81	2,25	1,63	5,69
9	Bułgaria	+8	2,99	0,97	1,66	5,62
10	Egipt	-6	3,20	1,36	1,06	5,62
11	Polska	+13	2,28	1,39	1,87	5,54
15	Litwa	-1	2,73	0,93	1,87	5,52

Źródło: Opracowanie na podstawie: *A Wealth of Choices: From Anywhere on Earth to No Location at All*, The A.T. Kearney Global Services Location Index, 2014, s. 3.

Ze względu na rosnące znaczenie wiedzy we współczesnym świecie, dostęp do niej stanowi ważną determinantę outsourcingu i offshoringu, szczególnie usług biznesowych i wiedzochłonnych. Niektórzy badacze²⁹ wręcz skłaniają się ku pogładowi, że ograniczony dostęp do zasobów wiedzy to główna przyczyna tych procesów. Stąd w międzynarodowej wymianie usług, m.in. ze względu na wysoką jakość tworzonych miejsc pracy, coraz większą rolę odgrywa:

pracy, infrastrukturę, system edukacji, koszty, czynniki polityczne i gospodarcze, kulturą bliskość, dojrzałość systemu prawnego, ochronę danych i własności intelektualnej, ocenianych w skali od „słaby” do „znakomity”. Zob. www.gartner.com/resId+1491316 (stan na 15.06.2012).

²⁸ W rankingach przygotowywanych przez inne instytucje, np. Towers Watson, Polska również zajmuje wysokie miejsca, co potwierdza stabilną pozycję kraju w tym obszarze. Zob. Y. Kwacz, M. Ruiz, J.I. Scasso, *Services Offshoring Ranking: A Comparative Analysis of Emerging Economies*, TowersWatson 2013, towerswatson.com.

²⁹ Zob. M. Perry, *Business Services Specialization and Regional Economic Change*, Regional Studies No 24/1990, s. 195-209; W.R. Goe, *The Growth of Producer Services Industries: Sorting through the Externalization Debate*, „Growth and Change” 1991, Vol. 22, No 4, s. 118-140; J. Howells, A.E. Green, *Location, Technology and Industrial Organisation in U.K. Services*, „Progress in Planning” 1986, Vol. 26, Part 2, s. 130-131.

1. Offshoring procesów biznesowych – BPO (*Business Process Outsourcing/Offshoring*). BPO zajmuje się elementami z kręgu *back-office*, obejmuje zarówno pojedyncze transakcje polegające na wykonywaniu prostych i powtarzających się czynności, jak i skomplikowane procesy, m.in. w obszarze technologii informatycznych, zarządzania danymi, księgowania, badań i rozwoju, usług prawnych, obsługi klienta oraz diagnostyki medycznej.
2. Offshoring technologii informatycznych – ITO (*Information Technology Offshoring*), obok offshoringu procesów biznesowych jest dominującą formą na rynku. Wprawdzie brakuje jednoznacznych danych dotyczących rozmiarów rynku tego typu usług, jednak nie ulega wątpliwości, że rynek ten dynamicznie się rozwija.
3. Offshoring procesów opartych na wiedzy – KPO (*Knowledge Process Offshoring/Outsourcing*). Obejmuje on usługi, do których wytworzenia jest potrzebna specjalistyczna, ekspercka wiedza, w tym: usługi finansowe, księgowe, badawczo-rozwojowe, analizy i badania rynku, porady prawne, usługi projektowe, inżynierskie³⁰. Firmy zajmujące się KPO prowadzą badania naukowe w zakresie działalności biznesowej, inwestycji, baz danych czy własności intelektualnej.
4. Centra usług wspólnych – SSC (*Shared Services Centers*). Pojęcie odnosi się do niezależnych, wyodrębnionych organizacji, które wspierają działalność korporacji w ramach wystandaryzowanych i zoptymalizowanych procesów. Najczęściej obejmują podstawową obsługę finansową transakcji, usługi informatyczne czy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Polska jest postrzegana jako dojrzały rynek BPO i KPO, potwierdzając rosnącą atrakcyjność naszego kraju na arenie międzynarodowej. Jest to wynikiem nakładania się kilku istotnych czynników, takich jak: cena świadczonych usług w stosunku do innych krajów zachodnich Unii Europejskiej, dostęp do wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, udogodnienia prawne, dobra infrastruktura czy zaplecze IT. Podczas gdy w 2004 r. w Polsce było zlokalizowanych 91 centrów z udziałem kapitału zagranicznego, w 2014 r. było ich 470, a zatrudnienie przekraczało 128 tys. osób. Najwięcej było centrów usług wspólnych (165), w któ-

³⁰ Szerzej na temat KPO m.in. w: I. Banerjee, *Knowledge Process Offshoring (KPO): A Balanced View of an Emerging Market*, A TPI Research Report, July 2007; E. Zarrella, P. Udhas, *Knowledge Process Outsourcing. Unlocking Top-Line Growth by Outsourcing "the core"*, KPMG, 2008; S. Seshasai, A. Gupta, *Global Outsourcing of Professional Services*, MIP Sloan School of Management Working Paper 4456-04/2004, <http://ssrn.com/abstract=486128> (stan na 5.03.2012); A. Sharma, J. Seletsky, *Knowledge Process Outsourcing*, www.capegmini.com/BPO (stan na 8.04.2012); A. Mierau, *Strategic Importance of Knowledge Process Outsourcing*, Technical University of Kaiserslautern, 2007.

rych zatrudnienie przekroczyło 44 tys. osób, nieco mniej (113) centów badawczo-rozwojowych (prawie 22 tys. zatrudnionych) oraz BPO (109), przy zatrudnieniu na poziomie 33,7 tys. Najmniej liczną kategorię stanowią centra ITO (73) z zatrudnieniem 7,7 tys. osób³¹. Należy przy tym podkreślić przestrzenne zróżnicowanie lokalizacji tego typu inwestycji, gdyż w dziesięciu największych ośrodkach usług biznesowych (Kraków, Warszawa, Wrocław, Trójmiasto, Łódź, aglomeracja katowicka, Poznań, Bydgoszcz, Szczecin, Lublin) jest zatrudnionych łącznie 95% wszystkich pracowników centrów usług z kapitałem zagranicznym w Polsce.

W centrach usług zatrudnienie znajdują m.in. specjaliści z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania zaopatrzeniem, księgowi, prawnicy, analitycy, finansiści, specjaliści ds. badania rynku, inwestycji, ubezpieczeń itp. Stąd wysoki udział zatrudnionych w finansach i księgowości (prawie 50%), obsłudze klienta oraz usługach finansowych³². Warto podkreślić, że rozwój usług biznesowych w Polsce znajduje odzwierciedlenie m.in. w rozszerzającym się zakresie usług – zarówno w ramach poszczególnych branż, jak i w ujęciu pionowym, także pod względem zasięgu geograficznego – oraz pogłębieniu poprzez wzrost kompetencji firm z sektora. Firmy coraz chętniej otwierają w Polsce centra badawcze w obszarze informatyki, telekomunikacji czy elektroniki, co pozwala im obniżyć koszty, zaoszczędzić czas, a w konsekwencji daje możliwość uzyskania przewagi na rynku poprzez tworzenie wysokiej wartości dodanej. Nadal jednak są to wielkości znacznie poniżej możliwości absorpcji wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy, w tym coraz liczniejszej populacji absolwentów szkół wyższych.

Migracje usług w wymiarze globalnym przynoszą określone konsekwencje, zarówno pozytywne, jak i negatywne, krajom przekazującym produkcję w inne rejony geograficzne, a także tym, które je przejmują. Część z nich ma charakter bezpośredni i pojawia się w krótkim okresie (np. w postaci likwidowanych lub tworzonych miejsc pracy), inne o charakterze pośrednim uwidaczniają się po pewnym czasie.

2.9. Podsumowanie

Zmiany zachodzące na rynku pracy, których przyczyn upatruje się m.in. w globalizacji oraz rozwoju nowoczesnych technologii, koncentrują się w kilku zasadniczych obszarach. Jednym z megatrendów obserwowanych we współcze-

³¹ *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2014*, Raport przygotowany przez Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), Warszawa 2014, s. 12.

³² *Ibid.*, s. 22.

snych gospodarkach jest dematerializacja pracy, bezpośrednio powiązana z procesem serwicyzacji i reindustrializacji. Zmiany strukturalne, których konsekwencją jest realokacja zasobów pracy pomiędzy trzema sektorami (rolnictwo – przemysł – usługi), a w dalszej kolejności zmiany wewnątrz tych sektorów, następują zgodnie z rozwojem społeczno-gospodarczym. W wyniku zachodzących zmian przemysł w ujęciu globalnym, w ciągu ostatnich dwóch dekad, był realokowany ze Stanów Zjednoczonych czy Europy Zachodniej do krajów o niższym poziomie rozwoju dysponujących taną siłą roboczą oraz znacznie tańszą energią, np. do Indii oraz Chin. Zanikanie miejsc pracy w przemyśle w krajach wysoko rozwiniętych przyniosło negatywne konsekwencje społeczne. Wprawdzie straty te są częściowo kompensowane przez tworzone miejsca zatrudnienia w sektorze usług, który dynamicznie się rozwijał, jednak nie są one tak stabilne i wysoko płatne.

Po latach utwierdzania się przekonania, iż przemysł, a szczególnie przemysł ciężki, stanowi przestarzałą gałąź gospodarki, i marginalizacji jego znaczenia w Europie, są widoczne zmiany w tym obszarze. Potrzeba reindustrializacji staje się nowym paradygmatem Europy. W strategii „Europa 2020” wskazano na konieczność prowadzenia skoordynowanej polityki przemysłowej w ramach „polityki przemysłowej w erze globalizacji”. Komisja Europejska podkreśla, że przywrócenie odpowiedniej roli przemysłowi stanowi jedyny sposób zapewnienia zrównoważonego wzrostu gospodarczego, tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i rozwiązywania obecnych problemów społecznych. Zwolennicy reindustrializacji upatrują szans odwrócenia dotychczasowego trendu m.in. w obszarach związanych z czystymi technologiami produkcji, zrównoważonym budownictwem, niskoemisyjnymi pojazdami, inteligentnymi sieciami energetycznymi, produktami pochodzenia biologicznego oraz kluczowymi technologiami (np. nanotechnologie). Oznacza to nie tyle powrót do przemysłu w rozumieniu sprzed dekady czy dwóch, ile wspieranie rozwoju nowoczesnych gałęzi tego sektora, w tym przemysłów high-tech.

W obszarze tym, podobnie jak w wielu innych, widoczne jest głębokie zróżnicowanie pomiędzy krajami Unii Europejskiej. Globalne procesy, które przynoszą negatywne skutki w obszarze zatrudnienia, szczególnie w krótkim okresie krajom bogatym, są korzystne dla rynków wschodzących. Kraje Europy Środkowej i Wschodniej, w tym Polska stały się atrakcyjną lokalizacją inwestycji offshoringowych oraz outsourcingu. Zawdzięczają to dostępności do wysokiej jakości zasobów pracy, bliskości kulturowej i geograficznej, podobieństwom systemu prawnego, edukacyjnego i telekomunikacyjnego, przyjaznemu klimatowi dla inwestycji zagranicznych, a przede wszystkim niższymi kosztami pracy w porównaniu do krajów rozwiniętych. Należy przy tym podkreślić, że

obok bezpośrednio tworzonych miejsc zatrudnienia w ramach tego typu inwestycji powstają także miejsca pracy w jego otoczeniu, zarówno dla osób o niższych kwalifikacjach (usługi ochroniarskie, sprzątające, gastronomiczne), jak i osób posiadających wyższe wykształcenie (np. usługi szkoleniowe, informatyczne, medyczne). Ponadto zwiększają się wpływy z eksportu, poprawia się rachunek obrotów bieżących i kapitałowych, co wpływa na poprawę aktywności gospodarczej i bardziej dynamiczny rozwój krajów. Jest to istotne, gdyż Polska, mimo przekroczenia w 2002 r. umownej granicy przejścia do gospodarek usługowych, w dalszym ciągu wykazuje niższy udział zatrudnienia w III sektorze w porównaniu z innymi krajami UE. Niekorzystna jest także wewnętrzna struktura przemysłu i usług ze względu na przewagę produktów niskiej techniki oraz relatywnie niewielki udział przemysłów i usług high-tech zarówno w zatrudnieniu, jak i wytwarzanej wartości dodanej czy eksporcie. Stąd konieczność intensyfikacji działań, których efektem powinien być rozwój tych sektorów stanowiących kluczowe czynniki budowy przewagi konkurencyjnej na podstawie wiedzy i innowacyjności.

Literatura

- Banerjee I., *Knowledge Process Offshoring (KPO): A Balanced View of an Emerging Market*, A TPI Research Report, July 2007.
- Bell D., *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Basic Books, New York 1973.
- Bell D.N.F., Blanchflower D.G., *How to Measure Underemployment?* Working Paper Series 13-7/2013, Peterson Institute for International Economics, 2013.
- Delocalisation: Which Challenges for the EU Economy?* European Commission, ECFIN(REP)50760/05, Brussels 2005.
- Drucker P., *Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge*, "California Management Review" 1999, Vol. 41, No 2.
- Drucker P., *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, WN PWN, Warszawa 1999.
- Goe W.R., *The Growth of Producer Services Industries: Sorting through the Externalization Debate*, "Growth and Change" 1991, Vol. 22, No 4.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M., *Emigracja ostatnia*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009.
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database (stan na 10.08.2014).
- Howells J., Green A.E., *Location, Technology and Industrial Organisation in U.K. Services*, "Progress in Planning" 1986, Vol. 26, Part 2.

- Iglicka K., *Powroty Polaków po 2004 roku. W pętli pułapki migracyjnej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
- Jeż R., *Rozwój technologiczny promujący wysokie kwalifikacje pracowników a zróżnicowanie poziomu płac i zatrudnienia: implikacje dla sytuacji na rynku pracy w Polsce* [w:] J. Czech-Rogosz, J. Pietrucha, R. Żelazny (red.), *Wybrane aspekty przemian strukturalnych*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, UE, Katowice 2011, s. 140-148.
- Kox H.L.M., *Growth Challenges for the Dutch Business Services Industry*, "International Comparison and Policy Issues" 2002, CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, Hague.
- Krieger H., Fernandez E., *Too Much or Too Little Long-distance Mobility in Europe? EU Policies to Promote and Restrict Mobility*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition 2005.
- Kwacz Y., Ruiz M., Scasso J.I., *Services Offshoring Ranking: A Comparative Analysis of Emerging Economies*, TowersWatson 2013, towerswatson.com.
- Leamer E.E., *The Effects of Trade in Services, Technology Transfer and Delocalisation on Local and Global Income Inequality*, „Asia-Pacific Economic Review” 1996, Vol. 2, No 1.
- Leon-Ledesma M., Piracha M., *International Migration and the Role of Remittances in Eastern Europe*, "International Migration" 2004, 4.
- Mansoor A., Qullin B., *Migration and Remittances. Easter Europe and the Former Soviet Union*, Bank Światowy, Waszyngton 2006.
- MacPherson A., *Industrial Innovation in the Small Business Sector: Empirical Evidence from Metropolitan Toronto*, "Environment and Planning" A 1988, Vol. 20.
- Mierau A., *Strategic Importance of Knowledge Process Outsourcing*, Technical University of Kaiserslautern, 2007.
- Nauka i technika w 2004 r.*, GUS, Warszawa 2005.
- Nauka i technika w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2013.
- Offshoring and Employment. Trends and Impacts*, OECD, 2007.
- Orłowski W., Pasternak R., Flaht K., Szubert D., *Procesy inwestycyjne i strategie przedsiębiorstw w czasach kryzysu*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010.
- Perry M., *Flexible Production, Externalisation and the Interpretation of Business Service Growth*, "The Service Industries Journal" 1992, Vol. 12, No. 1.
- Perry M., *Business Services Specialization and Regional Economic Change*, "Regional Studies" 1990, No 24.
- Resolution Concerning the Measurement of Underemployment and Inadequate Employment Situations*, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, International Labour Organization, 1998, http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/topics/Underemployment/guidelines.

- Rubalcaba-Bermejo L., *The Globalisation of Business Services and the Competitiveness of European ICT Services* [w:] *The Globalization of Business Services and the Competitiveness*, XIV Conference RESER, 23-24.09.2004, Castres 2004.
- Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2014*, Raport przygotowany przez Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL), Warszawa 2014.
- Seshasai S., Gupta A., *Global Outsourcing of Professional Services*, MIP Sloan School of Management Working Paper 4456-04/2004, <http://ssrn.com/abstract=486128> (stan na 5.03.2012).
- Sharma A., Seletsky J., *Knowledge Process Outsourcing*, www.capegmini.com/BPO (stan na 8.04.2012).
- The Shift Towards Services*, World Investment Report 2004, United Nations Conference on Trade and Development, UNCTAD, New York and Geneva 2004.
- Skórska A., *System kształcenia a zatrudnienie młodzieży w krajach Unii Europejskiej* [w:] A. Rączaszek, W. Koczur (red.), *Problemy edukacji wobec rozwoju społeczno-gospodarczego*, Zeszyty Naukowe Wydziałowe „Studia Ekonomiczne” nr 131, UE, Katowice 2013, s. 32-40.
- Skórska A., *Wiedzołchłonne usługi biznesowe w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2012.
- Skórska A., *Ocena poziomu rozwoju GOW w Polsce w ujęciu sektorowym oraz według Knowledge Assessment Methodology* [w:] E. Kwiatkowski, W. Kasperkiewicz (red.), *Gospodarka w okresie globalnego kryzysu*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 281, UŁ, Łódź 2013.
- Starosta P., *Společne skutki globalizacji* [w:] J. Klich (red.) *Globalizacja*, Kraków 2001.
- Tschetter J., *Producer Services Industries: Why Are They Growing so Rapidly?* “Monthly Labor Review”, December 1987.
- Walczak B., *Migracje rodzicielskie – skala zjawiska oraz jego wychowawcze i edukacyjne implikacje*, „Pedagogika Społeczna” 2008, nr 3.
- A Wealth of Choices: From Anywhere on Earth to No Location at All*, The A.T. Kearney Global Services Location Index, 2014, www.atkearney.pl.
- Wilkins R., *The Extent and Consequences of Underemployment in Australia*, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, The University of Melbourne, Melbourne Institute Working Paper No 16, August 2004.
- Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Departament Analiz i Prognoz, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007.
- www.gartner.com/resId+1491316 (stan na 15.06.2012).
- Zarella E., Udhas P., *Knowledge Process Outsourcing. Unlocking Top-Line Growth by Outsourcing “the core”*. KPMG, 2008.

Rozdział 3

Globalizacja, serwicyzacja i zmiana modelu konsumpcji a współczesny rynek pracy

*Maria Balcerowicz-Szkutnik**

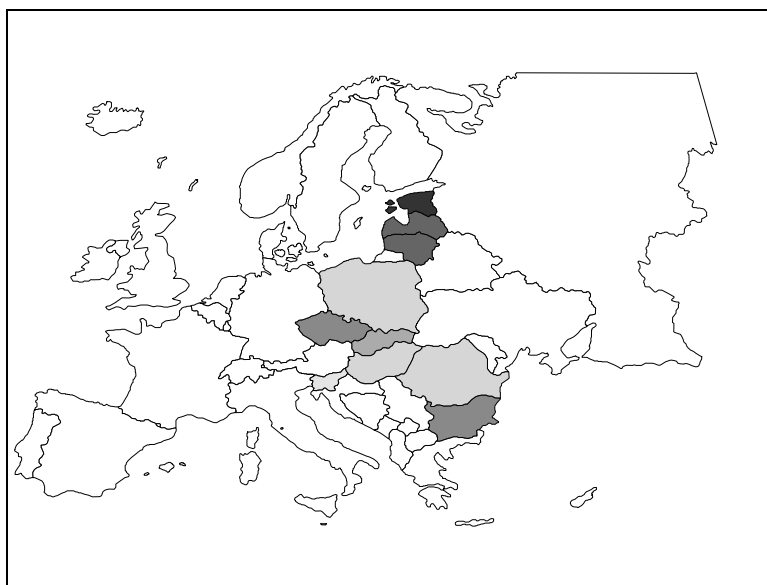
3.1. Uwagi wstępne

W okresie poprzedzającym akcesję kolejnych państw do struktury unijnej kraje zachodnie były traktowane jako punkt odniesienia i wzorzec rozwoju gospodarczego czy społecznego oraz zmian zachodzących w strukturze konsumpcji i w zachowaniach konsumentów. W miarę upływu czasu i zachodzących przeobrażeń o charakterze gospodarczym, społecznym i politycznym coraz częściej podmiotem badań ekonomistów były kraje Europy Środkowo-Wschodniej, w których procesy zachodzących zmian charakteryzowała w ostatnich latach duża dynamika.

Określenie używane w odniesieniu do grupy państw europejskich jako krajów Europy Środkowo-Wschodniej pojawiło się już po drugiej wojnie światowej, czyli po powstaniu tzw. obozu państw socjalistycznych. Wspólna polityczna linia i skupienie w ramach wspólnot gospodarczych reprezentowanych przez państwa centralnej Europy, czyli Ludową Republikę Bułgarii, Republikę Czechosłowacką, Polską Republikę Ludową, Rumuńską Republikę Ludową, Węgierską Republikę Ludową i Związek Socjalistycznych Republik Radzieckich, obowiązywały w ramach RWPG (Rada Wzajemnej Pomocy Gospodarczej)¹, która funkcjonowała do czerwca 1991 r. Po zmianach politycznych i gospodarczych w Europie na przełomie lat dziewięćdziesiątych XX w. struktura państw powiązanych gospodarczo i politycznie uległa zmianie i określenie „państwa Europy Środkowo-Wschodniej” jest używane w odniesieniu do krajów przyjętych do Unii 1 maja 2004 r. (rys. 1) i w takim zakresie są prowadzone dalsze analizy szczegółowe.

* Prof. UE dr hab., Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy, Katowice, Polska.

¹ Obok wymienionych sześciu europejskich państw założycielskich RWPG obejmowała pięć państw = członków stałych (Albania, NRD, Mongolia, Kuba i Wietnam) oraz państwa występujące w roli obserwatora (Chiny i Korea Płn.) lub państwa stowarzyszone (Jugosławia, Finlandia, Meksyk i Irak).



Rys. 1. Państwa zaliczane do grupy Europy Środkowo-Wschodniej (stan 1.01.2007)

Źródło: Opracowanie własne.

Niniejszy rozdział jest poświęcony analizom dynamiki zmian parametrów charakteryzujących rynek pracy wybranych państw UE w nawiązaniu do procesów globalizacyjnych. Analizy szczegółowe obejmują dyskusję dynamiki zmian współczynników aktywności zawodowej, wskaźników zatrudnienia z uwzględnieniem dynamiki zmian struktury zatrudnienia w ujęciu postępującego procesu serwicyzacji. Zakres czasowy badania to lata 2004-2013, a wybrana grupa państw to państwa bloku Europy Środkowo-Wschodniej należące do struktury Unii Europejskiej. Państwa, które objęto tu analizami szczegółowymi, to Polska, Czechy, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Rumunia, Słowenia oraz Litwa, Łotwa i Estonia. Dodatkowo odrębna część rozdziału dotyczy poziomu bezrobocia z uwzględnieniem jego natężenia i ewentualnym wskazaniem przyczyn, co jest nie zawsze możliwe i wiarygodne.

Rynek pracy wyróżnionych państw po 2004 r. istotnie się zmienił ze względu na konieczność dopasowania do wymogów UE, potrzebę podporządkowania się szeregu wspólnych strategii gospodarczych (np. Strategii Lizbońskiej) lub po prostu konsekwencjom tzw. „otwarcia granic” i nasilonej fali migracji zarobkowej widocznej po 2004 r. Zatem okres badań wspólny dla wszystkich państw to lata 2004-2013, pomimo tego, że Bułgaria i Rumunia wstąpiły do UE nieco później. Jak wspomniano wyżej, badaniem objęto współczynniki charakteryzujące rynek pracy, czyli mierniki aktywności zawodowej, poziomu zatrudnienia, stopy

bezrobocia i bezrobocia długoterminowego. Bazę danych stanowiły dane dostępne na stronie Eurostatu i krajowych urzędów statystycznych. Metoda badawcza to proste zależności statystyczne, a w szczególności analiza wskaźnikowa. W miarę potrzeb wykorzystano interpretacje graficzne wybranych wskaźników.

3.2. Procesy globalizacyjne i ich skutki

Globalizacja w bezpośrednim odniesieniu to pojęcie stosunkowo nowe, bo powstałe w latach osiemdziesiątych XX w. Oznacza ono najprościej łączenie i przenikanie się systemów gospodarczych, prowadzących do stworzenia międzynarodowych powiązań znoszących granice m.in. ekonomiczne, społeczne i polityczne. Proces globalizacji jest związany z określonymi nadziejami i obawami o charakterze ekonomicznym i społecznym. W nawiązaniu do procesu globalizacji przedmiotem obserwacji, analiz i ocen w prezentowanym artykule są zmiany, jakie zachodzą w różnych sferach funkcjonowania gospodarki, a zwłaszcza w zakresie funkcjonowania rynku pracy, w tym odnoszące się do pozycji konsumentów i zmian w konsumpcji.

Uznając konsumpcję za istotny element składowy rzeczywistości społeczno-gospodarczej, uwarunkowanej splotem różnych czynników, należy zwrócić uwagę m.in. na globalizację podziału pracy i wiedzy, narastanie ryzyka gospodarczego i finansowego, zmiany demograficzne, a także wyłanianie się nowego porządku ekonomicznego i politycznego. Konsumpcja stała się jedną z ważniejszych kategorii nie tylko w ekonomii, ale także w innych dyscyplinach społecznych, szczególnie w socjologii, psychologii czy antropologii. Dynamika zmian modelu konsumpcji wpływa bezpośrednio na strukturę rynku pracy, zwłaszcza w zakresie rozszerzającego się zjawiska serwicyzacji gospodarki.

Serwicyzacja gospodarki praktycznie oznacza wzrost znaczenia usług w gospodarce, wyrażającego się zarówno wzrostem udziału sektora III usługowego, jak i rozszerzeniem rozmaitych funkcji usługowych w pozostałych sektorach. Zmiany strukturalne w gospodarce mają swe źródło w nowoczesnych technologiach, przekształcają cywilizację industrialną w cywilizację usługową, budowaną przez społeczeństwo wiedzy. Skala tych zmian jest zależna pośrednio od potencjału zasobów pracy występujących na lokalnych (państwowych) rynkach pracy.

Daty 1 maja 2004 r. i potem 1 stycznia 2007 r. to dla grupy państw Europy Środkowej i części państw dawnego Związku Radzieckiego przełomowe momenty w zakresie gospodarki i ich historii. Przystąpienie do struktur UE miało swoje określone konsekwencje i powodowało wiele zmian również w życiu codziennym ludności tych państw. Wstąpienie do UE było związane z nadzieją

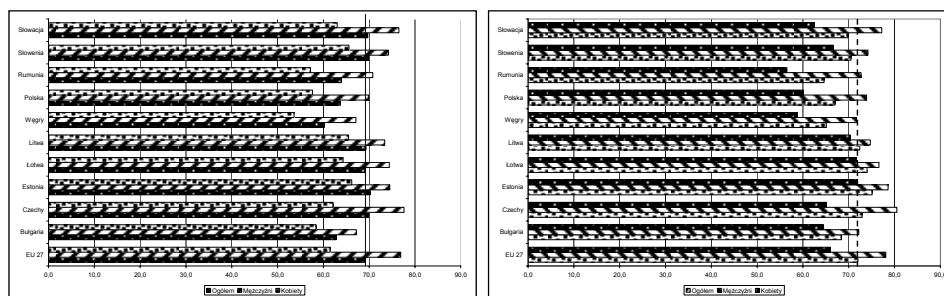
wielu osób na poprawę poziomu życia choćby przez możliwość zdobycia nowej, lepiej płatnej pracy. Wiązało się to niejednokrotnie z koniecznością przekwalifikowania, zmiany miejsca zamieszkania lub zmiany miejsca pracy, ale w efekcie zmiany struktury gospodarki państwa powinna wpływać na zamożność jego obywateli. Obrazem bezpośrednim poziomu życia w ujęciu globalnym jest sytuacja na rynku pracy. Monitorowanie parametrów rynku pracy pozwala na ocenę jego kondycji i poprzez analizę ich dynamiki jest możliwe wykrycie trendów zmian i ich ocena. Jednocześnie uwzględnienie działań jednostek administracyjnych pozwala na ocenę ich skuteczności i potrzebę wprowadzania ewentualnych korekt lub zmian.

3.3. Aktywność zawodowa i poziom zatrudnienia

Poddając analizie podstawowy miernik określający kondycję rynku pracy, czyli współczynnik aktywności zawodowej definiowany najprościej jako procentowy udział aktywnych zawodowo (czyli osób pracujących lub niepracujących, a zainteresowanych podjęciem pracy – bezrobotnych) w ogólnej liczbie ludności danej kategorii rozróżnianej ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płeć, w pierwszej kolejności rozważa się jego ogólną postać dla przedziału wieku 15-64 lata. Opierając się na wiarygodnych źródłach² podających wartości współczynnika aktywności zawodowej, możemy stwierdzić, że natężenie miernika było zdecydowanie różne dla wybranych państw, co, biorąc pod uwagę różne uwarunkowania gospodarcze, nie jest zaskoczeniem. W 2004 r. najniższy poziom aktywności zawodowej był widoczny w przypadku Węgier (60,2%), a najwyższy w przypadku Estonii (70,2%). W kolejnych latach w przypadku wszystkich państw nastąpił nieznaczny wzrost poziomu aktywności zawodowej. Wzrost nie przekraczał średnio 1% w skali roku, lecz przyniosło to zdecydowaną poprawę poziomu aktywności zawodowej w skali badanych dziesięciu lat. Najsilniejszą dynamikę zmian mierzoną z wykorzystaniem średniej geometrycznej³ zaobserwowano w przypadku Węgier i Bułgarii, a najsłabszą w przypadku Słowenii i Słowacji (odpowiednio około 0,95% i 0,032%). Biorąc pod uwagę przeciętny poziom miernika dla wszystkich państw UE w 2013 r., jedynie Estonia, Litwa, Łotwa i Czechy w nieznacznym stopniu przekroczyły jego poziom, natomiast pozostałe państwa nie osiągnęły przeciętnego poziomu unijnego wynoszącego 69% w 2004 r. i 72% w 2013 r. (rys. 2).

² Jak wyżej wspomniano, głównym źródłem danych są opracowania prezentowane w bazie EUROSTAT, a w przypadku ich braku wartości mierników dostępne na stronach centralnych jednostek statystycznych poszczególnych państw.

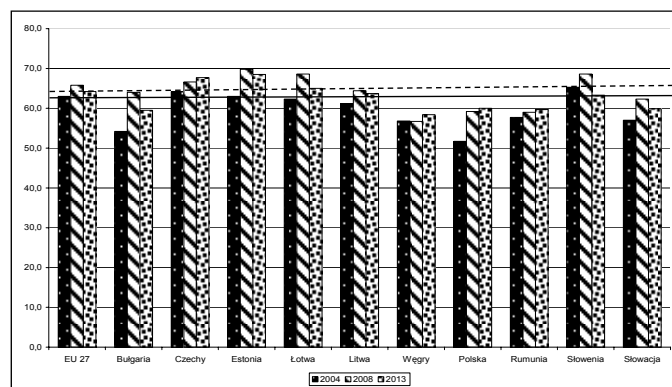
³ Obliczenia własne.



Rys. 2. Poziom aktywności zawodowej w wybranych krajach UE w latach 2004-2013 w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do?&state=new&currentDimension=DS-053514INDIC_EM (dostęp 15.05.2014)

Bardziej precyzyjnie rzeczywistą sytuację na rynku pracy określa wskaźnik zatrudnienia, zatem w analizach szczegółowych z uwzględnieniem dodatkowych czynników z reguły wykorzystuje się jego wartość. Analizując dynamikę poziomu zatrudnienia w latach 2004-2013 ogólnie można stwierdzić, że poziom zatrudnienia wzrósł w 2013 r. w porównaniu z 2004 r. (rys. 3), jednak tempo wzrostu w przypadku poszczególnych państw nie jest takie samo, a wręcz widoczne jest w przypadku niektórych z nich (Litwa, Łotwa, Estonia czy Słowenia) odwrócenie kierunku zmian w 2008 r. Przyczyn zachwiania wzrostowej tendencji zmian można się dopatrywać w kryzysie finansowym, który wystąpił w 2008 r. Występujące wówczas niekorzystne zmiany na rynkach finansowych miały istotny wpływ na kondycję gospodarczą państw i tym samym na rynek pracy. Lub może inaczej – to kryzys finansowy wpłynął ujemnie na rynek pracy poprzez redukcję zatrudnienia, co z kolei spowodowało załamanie gospodarki. Zatem tendencja spadkowa poziomu zatrudnienia widoczna po 2008 r. może być uznana za konsekwencję kryzysu finansowego obejmującego swym zasięgiem nie tylko Europę, ale i inne państwa świata.

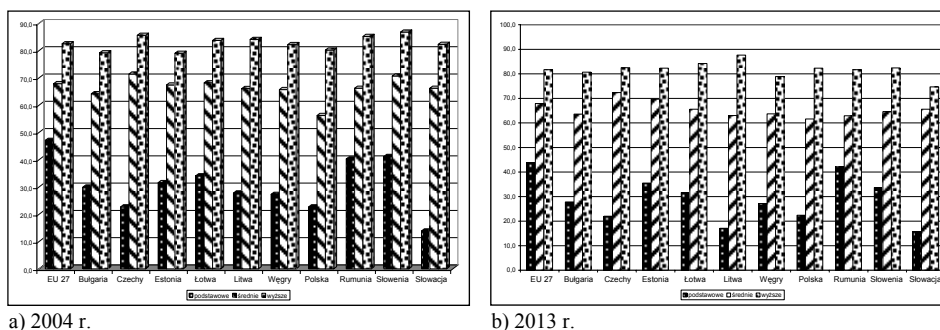


Rys. 3. Wskaźnik zatrudnienia w wybranych krajach UE w latach 2004, 2008 i 2013 w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do?&state=new&currentDimension=DS-053312INDIC_EM (dostęp 22.05.2014)

3.4. Wskaźnik zatrudnienia według wykształcenia i wieku

Rozważając poziom zatrudnienia, należy wskazać na fakt, że jest on silnie związany z czynnikami o charakterze demograficznym i nie sposób pominąć ich wpływu na ten wskaźnik. Jednym z czynników mających niezaprzeczalny wpływ na zatrudnienie pracownika jest jego wykształcenie. Wykształcenie determinuje nie tylko możliwości podjęcia określonej pracy, ale również w wielu przypadkach możliwości ewentualnego przekwalifikowania pracownika lub rozszerzenia zakresu jego obowiązków poprzez dodatkowe szkolenia lub kursy dokształcające. Wiadomo, że pracodawcy chętniej zatrudniają pracownika z wyższym wykształceniem, zakładając jego większą mobilność zawodową, czyli możliwość zmiany charakteru pracy w przypadku, gdy zajdzie taka potrzeba, niż pracownika o słabszym przygotowaniu zawodowym. Ogólnie w rozważanym przedziale czasowym w latach 2004-2013 wystąpił w skali całej struktury unijnej nieznaczny wzrost poziomu zatrudnienia (około 2%), jednak w poszczególnych państwach skala wzrostu nie była zachowana na poziomie ogólnounijnym i dla niektórych wzrost poziomu zatrudnienia był bardziej dynamiczny (Bułgaria, Estonia i Polska), a w przypadku innych był widoczny wyraźny spadek (Słowenia i Węgry). Jednak w przypadku całej UE i w poszczególnych państwach członkowskich jest zachowana prawidłowość wyższego wskaźnika zatrudnienia w przypadku osób z wyższym wykształceniem (przekraczającego zdecydowanie 80%) niż osób z wykształceniem podstawowym (poziom zatrudnienia niższy niż 40%) (rys. 4).



a) 2004 r.

b) 2013 r.

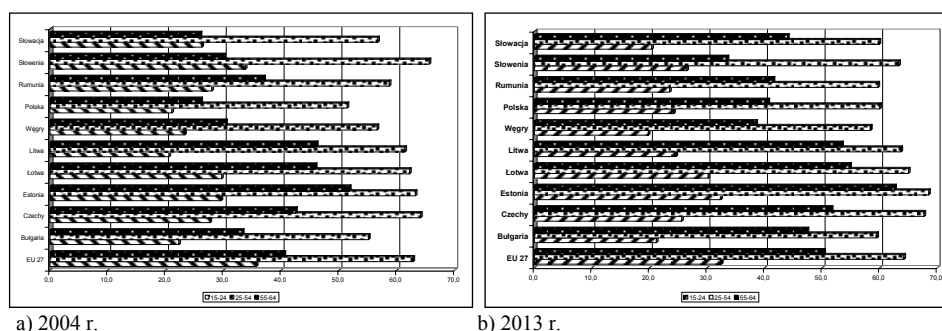
Rys. 4. Wskaźnik zatrudnienia według wykształcenia w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid.

Równorzędnym czynnikiem w zdecydowany sposób wpływającym na poziom zatrudnienia jest wiek pracownika. W najbardziej niekorzystnej sytuacji są pracownicy w wieku 15-24 lata i 55-64 lata. Pierwsza z tych grup to ludzie mł-

dzi, z reguły absolwenci szkół średnich lub wyższych, bez lub z bardzo nieznacznym doświadczeniem zawodowym. Biorąc pod uwagę społeczne uwarunkowania rynku pracy, widoczna jest niechęć pracodawców do zatrudniania młodych pracowników i pojawia się w związku z tym wyraźnie zawężony sektor dostępnych miejsc pracy. Jest to zapewne związane również z mobilnością lub jej brakiem w tych grupach wiekowych, co przekłada się na strukturę rynku pracy. Grupa druga to pracownicy u schyłku kariery zawodowej, narażeni w największym stopniu na niedostosowanie do nowych warunków gospodarczych i konsekwencji restrukturyzacji gospodarki.

Wraz ze zmianami gospodarczymi wystąpiło u schyłku ubiegłego stulecia zjawisko redukcji zakładów pracy, ograniczania poziomu zatrudnienia i zmiany charakteru pracy. W wielu przypadkach konieczne było przekwalifikowanie pracownika, co okazywało się nie zawsze możliwe, a z reguły było kosztowne. Zatem pracodawcy ograniczając zatrudnienie rezygnowali z pracowników mniej elastycznych pod względem zmiany kwalifikacji albo inwestując w przekwalifikowanie pracownika, kierowali się kryterium jego dalszej przydatności pod względem zachowania ciągłości czasu pracy. Dodatkowo pracownicy w wieku przedemerytalnym w większym stopniu są narażeni na pojawianie się problemów zdrowotnych, zwiększoną absencję chorobową i często sami wybierają możliwość korzystania ze świadczeń przedemerytalnych, rezygnując zupełnie z pracy pełnoetatowej lub wybierając jej ograniczony wymiar. Ma to w znacznym stopniu wpływ na wskaźniki zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata. Poziom zatrudnienia z uwzględnieniem wieku pracownika prezentuje rys. 5.



Rys. 5. Wskaźnik zatrudnienia według wieku w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid.

Szczegółowa analiza rys. 5 pozwala na sformułowanie kilku wniosków:

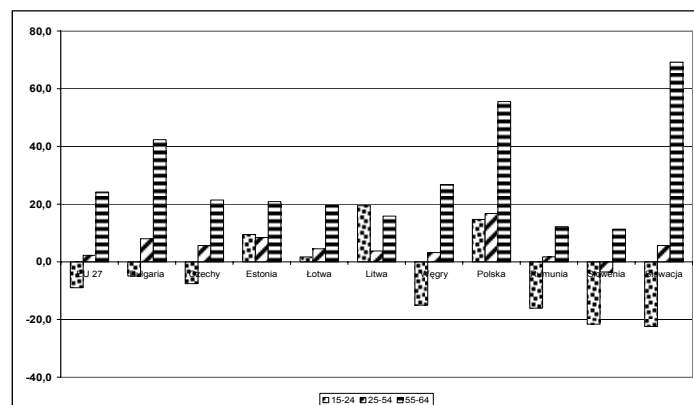
- ✓ Porównując poziom zatrudnienia w skrajnych grupach wieku pracowników, można stwierdzić, że z reguły niższy wskaźnik występuje w przypadku osób

młodszych, co jest szczególnie widoczne w 2004 r. i w kolejnych latach do 2008 r. Wyjątkiem w 2004 r. była Słowenia.

- ✓ Światowy kryzys finansowy w zasadzie nie miał wpływu na strukturę zatrudnienia według wieku, ale występujący w kolejnych latach dynamiczny wzrost zatrudnienia w grupie wieku 55-64 lata należy uznać za konsekwencję postanowień Strategii Lizbońskiej⁴. Strategia Lizbońska jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia, aż do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej do 2010 r., oraz podniesienie o 5 lat efektywnego wieku emerytalnego, tj. przeciętnego wieku, w którym faktycznie następuje przechodzenie na emeryturę. Niestety założenia strategii gospodarczej z Lizbony nie zostały w pełni zrealizowane nawet do 2013 r., ale w pewnym sensie zwiększyły starania rządów o częściową ich realizację.
- ✓ Średni wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata dla UE-27 wynosił w 2013 r. 50,3% i w niektórych krajach przekroczył poziom wymagany w postulatach Strategii Lizbońskiej (Estonia, Litwa, Łotwa i Czechy), ale w większości nie osiągnął zakładanego poziomu, a nawet był niższy o około 10% (Węgry, Polska i Słowenia).
- ✓ Wśród państw byłego bloku wschodniego Estonia, Łotwa i w nieco mniejszym stopniu Litwa osiągnęły jedno z najwyższych poziomów wskaźników zatrudnienia i aktywności zawodowej w grupie osób 55-64 lata wynoszących około 62%.
- ✓ W realizacji unijnych wytycznych dotyczących wskaźnika zatrudnienia osób starszych wyróżniają się kraje bałtyckie. Jest to efektem reform systemów emerytalnych w latach dziewięćdziesiątych XX w. Możliwość otrzymania wyższych świadczeń emerytalnych związanych z pracą po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego sprawia, że mieszkańcy republik bałtyckich chętnie przedłużają swoją aktywność zawodową. Natomiast na zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem starszych osób miała również wpływ migracja zagraniczna osób młodych, co prowadziło w konsekwencji do deficytu doświadczonych pracowników na rynku pracy.

Analizując uzupełniającą skalę zmian wskaźnika zatrudnienia w 2013 r. w stosunku do 2004 r. (rys. 6) w poszczególnych grupach wieku potencjalnych pracowników można stwierdzić, że najsilniejszy przyrost poziomu zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata był widoczny w Słowacji, Polsce i Bułgarii. Natomiast zdecydowany spadek zatrudnienia był widoczny dla osób młodych w przedziale wieku 15-24 lata w zasadzie we wszystkich spośród analizowanych państw oprócz republik bałtyckich i Polski.

⁴ Założenia Strategii Lizbońskiej zawarto w: <http://uniaeuropejska.org/strategia-lizbonska/>.



Rys. 6. Zmiana poziomu zatrudnienia w 2013 r. w stosunku do 2004 r. w wybranych krajach UE

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid.

3.5. Dynamika zmian poziomu zatrudnienia według branż

Kolejnym czynnikiem różnicującym poziom zatrudnienia jest sektorowość gospodarki w ujęciu najprostszego trójsektorowego podziału na przemysł, usługi i rolnictwo. Restrukturyzacja gospodarki poszczególnych państw UE wymusiła zmianę proporcji w strukturze zatrudnienia. W coraz szerszym zakresie występowała konieczność podejmowania pracy w sferze usług zamiast w przemyśle. Jednocześnie definicja „usługi” zdecydowanie się zmieniła. Jest to związane w znacznym stopniu z powstaniem nowych rodzajów usług, zmianą ich roli i zasięgu, co wpływa na rozwój ekonomiczny w bezpośrednim lub pośrednim sensie poprzez podnoszenie konkurencyjności różnych gałęzi gospodarki.

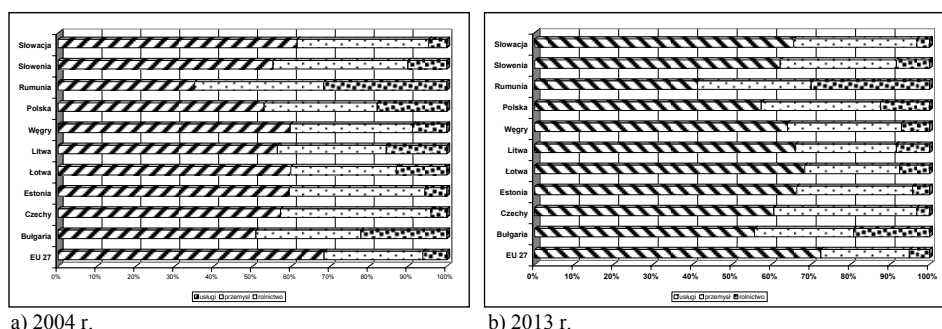
Zapoczątkowana w latach dziewięćdziesiątych XX w. polityka gospodarcza rządów wielu państw, m.in. i Polski, w ramach procesu restrukturyzacji doprowadziła do upadku wielu państwowych nierentownych przedsiębiorstw. Spowodowało to znaczne umniejszenie roli przemysłu i rolnictwa w ogólnych strukturach gospodarczych. Dodatkową przyczyną wzrostu sektora usług w gospodarce jest szybki wzrost roli handlu, głównie z powodu niskiej kapitałochłonności w tworzeniu nowych miejsc pracy. W efekcie wprowadzonych zmian ustrojowych i restrukturyzacji gospodarki nastąpił wzrost infrastruktury usługowej i znacznie zwiększył się obszar jej działania. Unowocześnienie gospodarki i poprawa jej konkurencyjności jest uzyskiwana poprzez wprowadzenie nowoczesnych i całkiem nowych rodzajów usług rynkowych opartych na wiedzy. Rozwój sektora usług związany z doskonaleniem i poprawą procesów gospodarczych ma wpływ na ich długofalowy i stabilny rozwój.

Odwołując się do zakresu i roli usług, warto sprecyzować, że sfera usług obejmuje te wszystkie działy gospodarki narodowej, których podstawą jest świadczenie określonych usług na rzecz ludności (odpłatnie lub nie) i na potrzeby gospodarki narodowej. Zalicza się do nich głównie transport i łączność oraz handel. Dodatkowo do sektora usług zalicza się sferę działalności niematerialnej obejmującej takie obszary, jak: nauka i rozwój techniki, oświata i wychowanie, kultura i sztuka, ochrona zdrowia i opieka społeczna, kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek, gospodarka mieszkaniowa, finanse i ubezpieczenia, administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości oraz organizacje polityczne. Doszukując się bezpośredniego lub pośredniego wpływu usług na procesy gospodarcze, wystarczy wskazać na ściśle powiązania nauki i rozwoju techniki z tempem wzrostu działów produkcyjnych gospodarki narodowej. Rozwój nauki i techniki, upowszechnianie i wzrost poziomu oświaty, rozwój kultury, ochrony zdrowia i innych usług socjalno-bytowych to obecnie bardzo istotne elementy pobudzające wzrost społeczno-gospodarczy. Poprzez oddziaływanie na wzrost poziomu i jakości wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz ogólny wzrost poziomu kultury i jakości życia świadczone usługi niematerialne wpływają na zwiększenie wydajności i jakości pracy osób zatrudnionych w gospodarce narodowej i dynamizują tempo społeczno-gospodarczego rozwoju kraju. Zatem w szczegółowych analizach z zakresu struktury rynku pracy nie można pominąć dynamiki zatrudnienia w sektorze usług, czyli tzw. sektorze trzecim gospodarki narodowej.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że wzrost zatrudnienia w usługach odbywa się kosztem znacznych ubytków pracowników w dwóch pozostałych sektorach. O ile łatwy do wyjaśnienia jest spadek zatrudnienia w przemyśle (restrukturyzacja, likwidacja nierentownych zakładów i miejsc pracy czy brak chęci ze strony pracownika na przekwalifikowanie się), o tyle niepokojące i niełatwe do wyjaśnienia jest obniżenie w sposób drastyczny poziomu zatrudnienia w rolnictwie. Tutaj jedynym wytłumaczeniem może być, poza wprowadzaniem wielu unowocześnień w produkcji rolnej, niechęć ludzi do podejmowania ciężkiej pracy. Dynamika spadku poziomu zatrudnienia w rolnictwie jest znacznie silniejsza niż w przemyśle.

Analizując strukturę zatrudnienia według branż w podziale na trzy sektory (rys. 7), stwierdzamy, że w każdym z wybranych państw zatrudnienie w sferze usług jest na najwyższym poziomie i zdecydowanie przewyższa poziom zatrudnienia w pozostałych gałęziach gospodarki. Jednak w porównaniu z przeciętnym poziomem zatrudnienia w usługach obserwowanym w UE ogółem wynoszącym 68,4% w 2004 r. i 72,5% w 2013 r. jest on niższy i zdecydowanie zróżnicowany w wybranej grupie państw. Najbliżej poziomowi przeciętnego UE były w 2004 r.

Słowacja, Estonia, Łotwa i Węgry (około 60%), a najbardziej odległy poziom był widoczny w Rumunii i Bułgarii (odpowiednio 35% i 51%). W 2013 r. uporządkowanie według wartości wskaźnika się nie zmieniło, jedynie wartości mierników wzrosły o kilka punktów procentowych, pozostając nadal poniżej przeciętnego poziomu UE. Największa grupa zatrudnionych w trzecim sektorze pracowników była w państwach nadbałtyckich, czyli na Łotwie (68,4%), w Estonii (66,4%) i na Litwie (66,1%) oraz Słowacji, a najmniej zatrudnionych w usługach było pracowników mieszkających w Rumunii (41,3%) i Bułgarii (55,6%).



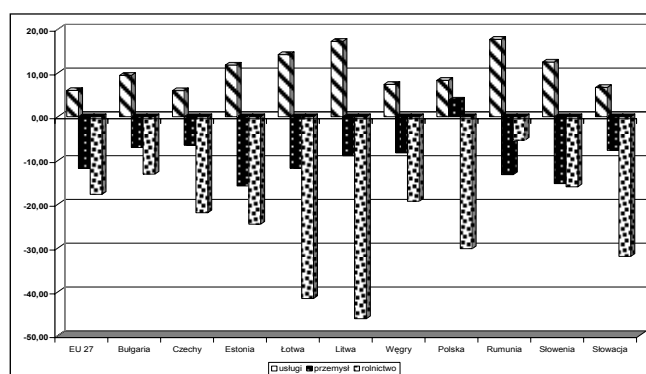
Rys. 7. Wskaźnik zatrudnienia według branż w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (dostęp 31.05.2014).

Rozważając przyczyny tych rozbieżności, można wskazać różną dynamikę restrukturyzacji gospodarki, a przede wszystkim nieco późniejsze przystąpienie tych dwóch państw do struktur UE. Zmiana systemu gospodarowania wymuszała na państwach członkowskich bardziej dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii i tym samym zmianę struktury zatrudnienia. Ograniczenie roli przemysłu i tzw. bezzatrudnieniowy wzrost PKB ma niezaprzeczalny wpływ na wzrost zatrudnienia w sferze usług i ograniczenie zatrudnienia w innych gałęziach. Nie bez znaczenia jest zmiana sposobu zatrudnienia zwrócona na samozatrudnienie czy zatrudnienie w niepełnym wymiarze lub wielozatrudnienie. Te nowe formy zatrudnienia są możliwe w większym stopniu w sferze usług niż w przemyśle. Szczegółowa analiza przeciętnego tempa zmian poziomu zatrudnienia w wymienionych trzech gałęziach gospodarki w kolejnych latach przedziału czasowego 2004-2013 pokazuje, że najbardziej dynamiczne zmiany w sensie corocznego wzrostu poziomu zatrudnienia w usługach były widoczne w Rumunii (1,82%) i na Litwie (1,78%) i przekraczały niemal trzykrotnie coroczny przyrost zatrudnienia w usługach w skali całej UE (0,65%). Natomiast najniższe tempo wzrostu obserwowano w przypadku Czech (0,64%) i było ono nieznacznie niższe od poziomu unijnego.

Jednocześnie widoczny był spadek poziomu zatrudnienia w przemyśle i rolnictwie. Jak należało się spodziewać, spadek zatrudnienia w rolnictwie jest zdecydowanie większy niż w przemyśle i bardziej dotkliwy w tych państwach, w których zatrudnienie w usługach wzrastało najsilniej. Było tak na Litwie (-6,65%), Łotwie (-5,79%) i Słowacji (4,18%). Najsłabszy coroczny przeciętny spadek zatrudnienia w rolnictwie był w Rumunii (-0,61%).

Jeśli ocenimy skalę wzrostu i spadku zatrudnienia w poszczególnych sektorach w 2013 r. w stosunku do 2004 r. dla każdego z państw (rys. 8), to widoczne jest, że w usługach wzrost wystąpił w każdym z wybranych państw, w przemyśle jedynie w Polsce w niewielkim stopniu była widoczna tendencja wzrostowa, natomiast w rolnictwie spadek był znaczny, sięgający nawet powyżej 40% (Litwa i Łotwa).



Rys. 8. Dynamika zmian wskaźnika zatrudnienia w 2013 r. w stosunku do 2004 r. dla wybranych państw UE

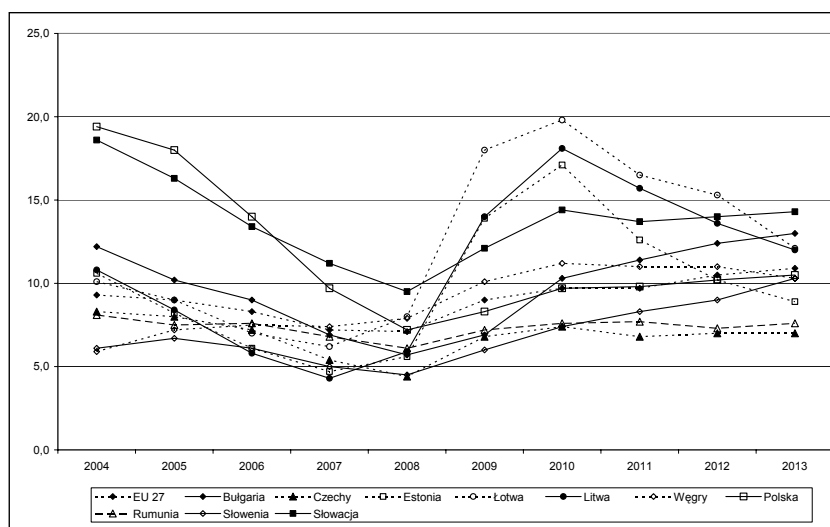
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid.

3.6. Problemy bezrobocia a współczesny rynek pracy

Bezrobocie, jak wykazano we wcześniej publikowanych opracowaniach⁵, zawsze było jednym z najważniejszych problemów gospodarczo-społecznych

⁵ Na przykład M. Balcerowicz-Szkutnik, *Problemy bezrobocia w państwach nadbałtyckich UE – stan obecny i perspektywy zmian*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 66 *Ryzyko rynkowe i otoczenie społeczno-gospodarcze*, red. W. Szkutnik, Katowice 2011 s. 11-26; Eadem, *Problemy starzenia rynku pracy – analiza statystyczno-demograficzna dla wybranych państw UE*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 76 *Statystyczno-dynamiczne modele zarządzania ryzykiem ekonomicznym. Progностyczne uwarunkowania w gospodarce i analizach społecznych*, red. W. Szkutnik, Katowice 2012, s. 103-116; Eadem, *Uwarunkowania poziomu bezrobocia wybranych państw UE – analiza statystyczna*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 124 *Progностyczne uwarunkowania ryzyka gospodarczego społecznego*, red. W. Szkutnik, Katowice 2013; Eadem, *Analiza przestrzenno-czasowa zjawiska bezrobocia w grupie państw nowych członków UE*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 181 *Zarządzanie ryzykiem kapitałowym i ubezpieczeniowym oraz społecznymi uwarunkowaniami ryzyka rynku pracy*, red. W. Szkutnik, Katowice 2014.

w Unii Europejskiej, a jego zwalczanie stawało się priorytetem dla kolejnych ekip rządzących poszczególnych państw unijnych. Wśród gospodarczych skutków bezrobocia wystarczy wymienić potrzebę finansowania kosztów bezrobocia i jego skutków, jak również konsekwencje niepełnego wykorzystania zasobów pracy i potencjału ludzkiego. Wśród społecznych skutków bezrobocia za najbardziej dotkliwe można uznać spadek dochodów ludności, rozszerzanie się kręgów ubóstwa oraz degradację psychiczną i moralną osób nieposiadających pracy. Dający się zaobserwować w latach 2008-2009 gwałtowny wzrost stopy bezrobocia był swoistym echem światowego kryzysu gospodarczego. W połowie 2008 r. światowa gospodarka znalazła się w najgłębszej recesji od czasów II wojny światowej. Fazę dekonunktury pogłębił krach na rynkach finansowych zapoczątkowany w Stanach Zjednoczonych. Spadek PKB w niemal wszystkich krajach na świecie nie pozostał bez echa na rynkach pracy (rys. 9).



Rys. 9. Dynamika zmian stopy bezrobocia w latach 2004-2013 w wybranych państwach UE

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitModifiedQuery.do> (dostęp 22.10.2014).

Pierwsze skutki światowego kryzysu gospodarczego w postaci wzrastającego bezrobocia pojawiły się w Europie już na początku 2008 r. W całej Unii Europejskiej liczba osób pozostających bez pracy zaczęła systematycznie wzrastać od czerwca 2008 r. Wówczas stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 6,9%. W marcu 2009 r. w całej UE wskaźnik ten wynosił już 8,3%⁶. Pomiędzy styczniem 2008 a marcem 2009 r. Wspólnocie przybyło 3,9 miliona osób bezrobotnych, co było wyraźnym sygnałem gwałtownie pogarszającej się kondycji unijnego rynku pracy.

⁶ Źródło: Eurostat.

W zakresie analiz dotyczących poziomu bezrobocia wykorzystuje się podstawowy miernik poziomu bezrobocia, a mianowicie zharmonizowaną stopę bezrobocia, dodatkowo uwzględniając zmienność miernika w zależności od płci, wieku czy wykształcenia. Jednak ze względu na przedział wieku⁷, dla którego jest definiowana zharmonizowana stopa bezrobocia i nieznaczne różnice w jej wartości w odniesieniu do wieku 15-64 lata (tab. 1), w dalszej części rozdziału będziemy się opierać na przedziale 15-64 lata jako zgodnym z przedziałem wieku produkcyjnego.

Tabela 1. Poziom bezrobocia mierzony w odniesieniu do przedziałów wieku dla wybranych państw w latach 2004, 2008 i 2013

GEO/TIME	Stopa bezrobocia 15-64			Stopa bezrobocia 15-74		
	2004	2008	2013	2004	2008	2013
EU-27	9,3	7,1	10,9	9,2	7,0	10,8
Bułgaria	12,2	5,7	13,0	12,1	5,6	13,0
Czechy	8,3	4,4	7,0	8,2	4,4	7,0
Estonia	10,6	5,6	8,9	10,0	5,5	8,6
Łotwa	10,1	8,0	12,1	9,9	7,5	11,9
Litwa	10,8	5,9	12,0	11,3	5,8	11,8
Węgry	5,9	7,9	10,3	5,8	7,8	10,2
Polska	19,4	7,2	10,5	19,1	7,1	10,3
Rumunia	8,1	6,1	7,6	7,7	5,8	7,3
Słowenia	6,1	4,5	10,3	6,0	4,4	10,1
Słowacja	18,6	9,5	14,3	18,6	9,5	14,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitModifiedQuery.do> (dostęp 22.10.2014).

Szczegółowa analiza empirycznych linii trendu zaprezentowanych na rys. 9 i w tab. 1 pozwala na stwierdzenie, że:

- Dla państw UE stopa bezrobocia ogółem w ostatniej dekadzie nieznacznie spadła do 2008 r. Po 2008 r. poziom bezrobocia gwałtownie rośnie, co jest niezaprzeczalnie echem światowego kryzysu gospodarczego. Jest to widoczne zwłaszcza w latach 2008-2010. Od 2011 r. jest widoczny nieznaczny spadek poziomu bezrobocia, lecz nie można jeszcze stwierdzić, czy ta tendencja się utrzyma, czy się zmieni. Eksperti banków światowych są przekonani, że zjawisko bezrobocia będzie się nasilać i wystąpi swoiste echo kryzysu z 2008 r.

⁷ Eurostat mierzy zharmonizowaną stopę bezrobocia jako procent osób w wieku 15-74 lata pozostających bez pracy, zdolnych podjąć zatrudnienie w ciągu najbliższych dwóch tygodni, którzy aktywnie poszukiwali pracy w ciągu ostatnich tygodni w odniesieniu do wszystkich osób aktywnych zawodowo w danym kraju.

- Podobna tendencja zmian stopy bezrobocia jest widoczna przy uwzględnieniu płci pracowników⁸, przy czym różnice są widoczne jedynie w wartościach mierników z oczywistą przewagą na niekorzyść kobiet.
- W przypadku Czech, Węgier, Słowenii i Rumunii poziom bezrobocia jest niższy niż w całej Unii Europejskiej, co nie jest zaskoczeniem z uwagi na fakt, że współczynniki aktywności zawodowej w tych państwach miały zdecydowanie wyższy poziom niż w całej UE.
- Warto zauważyć zdecydowaną rozbieżność stopy bezrobocia w analizowanych państwach. Niestety niesławnym liderem w tym zakresie jest Polska, obok Słowacji i Bułgarii.

Czynnikami w zdecydowany sposób różnicującymi poziom bezrobocia są, obok płci potencjalnego pracownika, jego wiek i wykształcenie. Przyjmijmy zgodny z sugerowanym w opracowaniach Eurostatu podział poziomu wykształcenia na trzy grupy:

- ✓ przedszkolne, podstawowe i gimnazjum (poziom 0-2 lub grupa I),
- ✓ średnie i policealne nie wyższe (poziom 3 i 4 lub grupa II),
- ✓ dwa etapy kształcenia wyższego (poziom 5 i 6 lub grupa III).

Uwzględniając różny poziom wykształcenia, otrzymujemy bardziej szczegółową informację na temat stopy bezrobocia. Okazuje się, że najbardziej zagrożeni bezrobociem są pracownicy najsłabiej wykształceni, najmniej przydatni w gospodarce o wysokich technologiach produkcji. Natomiast wykształcenie wyższe w większym stopniu zapewnia uzyskanie interesującej pracy. Ta prawidłowość jest widoczna zarówno w skali całej UE, jak i w przypadku każdego z państw EŚ-W (tab. 2).

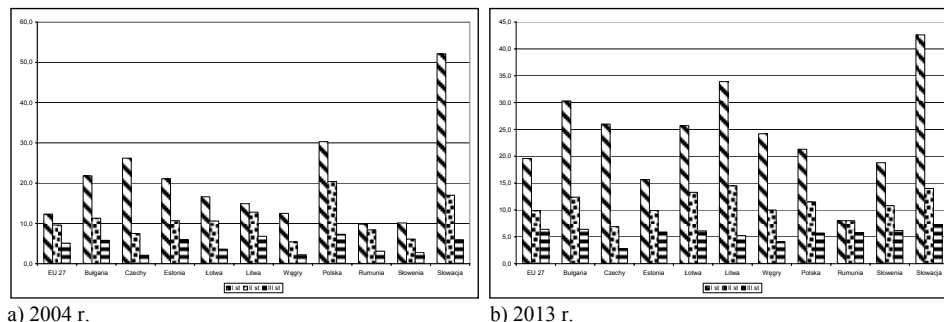
Tabela 2. Stopa bezrobocia według wykształcenia w latach 2004, 2008 i 2013 dla państw Europy Środkowo-Wschodniej

	2004			2008			2013		
	I st	II st	III st	I st	II st	III st	I st	II st	III st
EU-27	12,3	9,6	5,1	11,6	6,5	3,9	19,6	9,9	6,4
Bułgaria	21,8	11,3	5,8	14,9	4,5	2,3	30,3	12,4	6,4
Czechy	26,2	7,5	2,1	19,4	3,7	1,7	26,0	6,9	2,8
Estonia	21,1	10,7	6,0	12,2	5,9	3,0	15,7	9,9	5,9
Łotwa	16,6	10,6	3,6	14,6	7,7	4,2	25,7	13,3	6,1
Litwa	14,9	12,8	6,8	13,4	6,7	3,0	33,9	14,5	5,2
Węgry	12,5	5,4	2,2	18,9	7,2	2,8	24,2	10,0	4,1
Polska	30,3	20,4	7,3	12,8	7,6	3,8	21,3	11,5	5,7
Rumunia	9,8	8,4	3,1	8,6	6,0	2,7	8,0	8,0	5,8
Słowenia	10,1	6,1	2,8	6,6	4,4	3,4	18,8	10,8	6,2
Słowacja	52,1	17,0	5,9	39,6	8,1	3,6	42,6	14,0	7,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en (dostęp 29.05.2014).

⁸ M. Balcerowicz-Szkutnik, *Uwarunkowania poziomu bezrobocia...*, op. cit.

Na poniższych wykresach przedstawiono stopę bezrobocia według wykształcenia w skrajnych latach analizy, czyli w 2004 (rys. 10a) i 2013 r. (rys. 10b).



a) 2004 r.

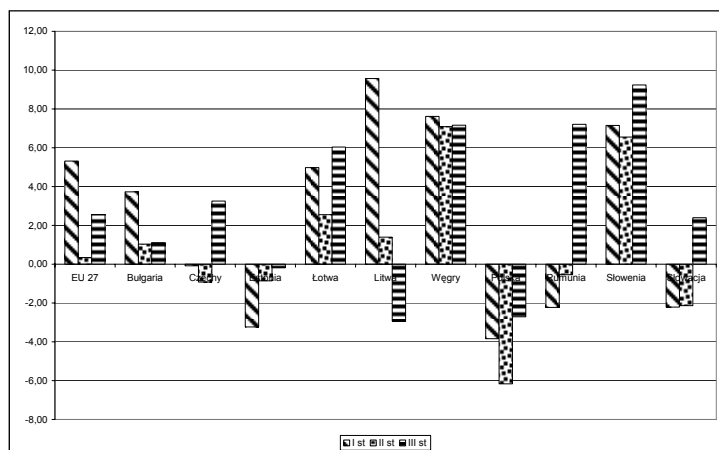
b) 2013 r.

Rys. 10. Stopa bezrobocia według wykształcenia w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en (dostęp 29.05.2014).

Widoczne jest, że w każdym z państw najwyższy poziom stopy bezrobocia w 2004 r. był wśród pracowników z wykształceniem nie wyższym niż gimnazjalne, przy czym jedynie w przypadku Słowenii i Rumunii poziom ten nie przekraczał przeciętnego poziomu unijnego, a w niektórych z nich, np. Polska, Czechy, Bułgaria, Estonia i Słowacja, przekraczał ten poziom kilkakrotnie. W 2013 r. sytuacja na rynku pracy nieco się zmieniła na niekorzyść, choć nadal zdecydowanie najwyższy poziom bezrobocia występuje w grupie osób z wykształceniem najniższym, ale tylko część państw ma poziom bezrobocia wyższy od ogólnego dla całej UE, i to w nieznacznym stopniu. Jeśli natomiast prześledzimy dynamikę zmian w ujęciu średniego tempa zmian za cały okres (opierając się na średniej geometrycznej – rys. 12), możemy stwierdzić, że dla Węgier, Łotwy i Słowenii występował wzrost poziomu bezrobocia w każdej z grup wykształcenia, podobnie jak w całej UE. Natomiast jedynie w Polsce był widoczny spadek poziomu bezrobocia, a w pozostałych państwach wzrosty lub spadki były zależne od poziomu wykształcenia potencjalnego pracownika.

Jak wspomniano wyżej, cechą demograficzną w istotny sposób wpływającą na poziom bezrobocia jest wiek. Uwzględniając najprostszy podział wieku pracowników na grupy 15-24, 25-54 i 55-64 lata, zauważa się zdecydowane zróżnicowanie wartości miernika określającego poziom bezrobocia. W tabeli 3 przedstawiono wartości miernika bezrobocia dla grupy wieku 15-24 lata w wybranych latach 2004, 2008 i 2013.



Rys. 11. Stopa bezrobocia według wykształcenia w wybranych państwach UE w 2004 i 2013 r. w %

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ibid.

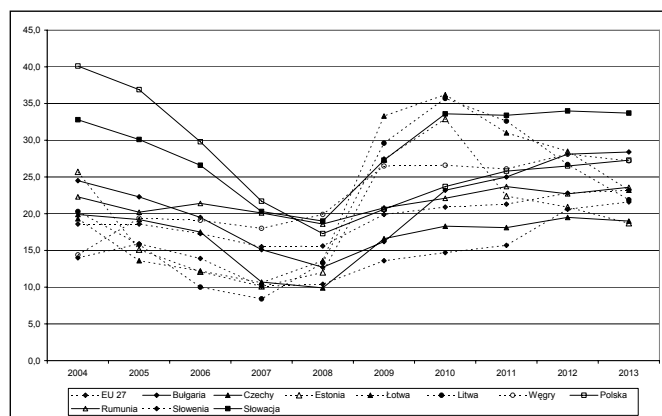
Tabela 3. Stopa bezrobocia według wieku w latach 2004, 2008 i 2013 dla wybranych państw EŚ-W

Wiek	2004			2008			2013		
	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
EU-27	18,6	8,2	6,9	15,6	7,1	6,1	23,2	10,9	9,9
Bulgaria	24,5	11,0	10,2	12,7	5,7	4,9	28,4	13,0	11,8
Czechy	19,9	7,3	5,4	9,9	4,4	4,0	19,0	7,0	6,2
Estonia	25,7	9,2	5	12,0	5,6	4,9	18,7	8,9	8,3
Łotwa	19,3	8,7	9,5	13,6	8,0	7,4	23,2	12,1	11,0
Litwa	20,3	9,8	11,0	13,3	5,9	5,2	21,9	12,0	11,0
Węgry	14,4	5,3	2,9	19,9	7,9	7,1	27,2	10,3	9,2
Polska	40,1	16,8	10,7	17,3	7,2	6,1	27,3	10,5	9,0
Rumunia	22,3	6,4	3,3	18,6	6,1	5,0	23,6	7,6	6,5
Słowenia	14,0	5,3	2,9	10,4	4,5	3,7	21,6	10,3	9,7
Słowacja	32,8	16,5	16,1	19,0	9,5	8,7	33,7	14,3	12,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=en (dostęp 25.09.2014).

Widoczne jest, że najbardziej obciążona bezrobociem jest najmłodsza część potencjalnych pracowników, będących praktycznie absolwentami szkół średnich i wyższych. Spowodowany kryzysem wzrost bezrobocia najmocniej dotknął młodych obywateli Unii Europejskiej. Natężenie bezrobocia wśród Europejczyków w wieku 15-24 lata jest nie tylko znacznie wyższe niż w przypadku ogółu mieszkańców Wspólnoty, ale również wzrasta dużo szybciej (rys. 12). Na przykład w I kwartale 2009 r. niemal co piąty młody obywatel UE nie miał pracy. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15-24 lata ukształtowała się na poziomie 19,9%, aby w 2013 r. osiągnąć poziom 23,2%, czyli o 7,6 punktu procentowego więcej niż

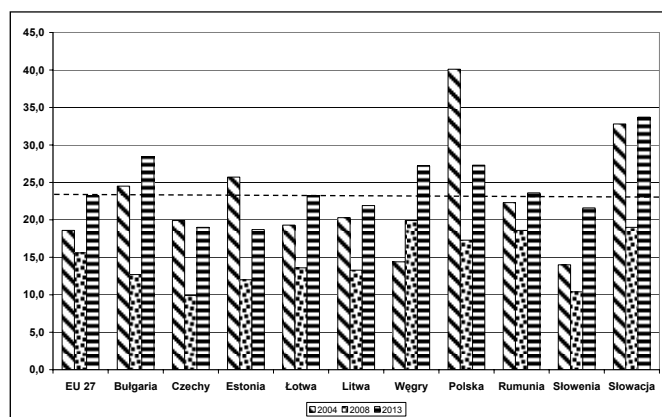
w I kwartale 2008 r. W tym samym okresie natężenie bezrobocia wśród ogółu mieszkańców UE zwiększyło się o 3,8 punktu procentowego i osiągnęło poziom 10,9% – ponad dwa razy mniej niż w przypadku najmłodszych uczestników rynku pracy.



Rys. 12. Dynamika stopy bezrobocia w grupie wieku 15-24 lata w wybranych państwach UE w latach 2004-2013 w %

Źródło: Opracowanie własne.

W analizowanym okresie odsetek młodych Europejczyków poszukujących pracy wzrósł we wszystkich państwach członkowskich Wspólnoty. Najbardziej ich grono zwiększyło się w Bułgarii, Słowenii i Słowacji oraz w Polsce. Stopa bezrobocia Bułgarów w wieku 15-24 lata wzrosła o 15,7 punktów procentowych, a wśród Słowaków wskaźnik ten zwiększył się o 14,7 punktów procentowych. Państwami, w których stopa bezrobocia młodzieży przekroczyła średni poziom unijny (23,2%) w 2013 r., były Słowacja, Bułgaria, Rumunia, Węgry i Polska (rys. 13).



Rys. 13. Stopa bezrobocia w grupie wieku 15-24 lata w wybranych krajach UE latach 2004, 2008 i 2013 w %

Źródło: Opracowanie własne.

Obok młodych uczestników rynku pracy poważne problemy z utrzymaniem się na nim lub ze znalezieniem nowej pracy miały również osoby z drugiej skrajnej grupy wieku, czyli z grupy 55-64 lata.

Analizując zależność poziomu bezrobocia od wieku potencjalnego pracownika, warto wspomnieć, że grupą najbardziej narażoną na wzrost skali bezrobocia są osoby w wieku powyżej 50 lat. O tym, że stopa bezrobocia w grupie wieku 50+ różni się od poziomu bezrobocia ogółem w całej zbiorowości pracowników, można się przekonać porównując wartości obydwu wskaźników w dowolnie wybranym czasie. Jest to również widoczne w tab. 3. Szczegółowe analizy prowadzone w ramach szerszych badań problemu bezrobocia⁹ pozwalają na stwierdzenie, że poziom bezrobocia dla ogółu pracujących jest wyższy niż w grupie wiekowej 50-64. Jest to w pewnym sensie zaskakujące, biorąc pod uwagę fakt, że pracodawcy w przypadku konieczności zwalniania pracownika kierują się kryterium dalszej jego przydatności, czyli spodziewanego dalszego czasu pracy. Jednak, jak wskazuje praktyka, jest to działanie pozorne, gdyż niekoniecznie na starych miejscach pracy pojawiają się nowi pracownicy, lecz są one po prostu likwidowane. Zatem po odejściu pracownika na wcześniejszą emeryturę stopa bezrobocia w grupie wieku 50+ maleje, a w przypadku ogółu pracowników pozostaje bez zmian lub wręcz rośnie.

Dojrzałym pracownikom często są postrzegani jako osoby posiadające przestarzałe umiejętności, nieadekwatne do obecnych wymagań z informatyzowanej gospodarki. Z góry zakłada się, że ich poziom absencji będzie wyższy niż młodszych członków zespołu, a przyczyną tego faktu jest pogarszający się stan zdrowia. Częstym zarzutem jest też brak motywacji do pracy. Niestety wśród dojrzałych pracowników nadal często jest spotykana postawa „oby tylko dotrzeć do emerytury”. Jednak w tej kwestii pracodawcy też nie są bez winy. Często nie mają oni odpowiedniego systemu motywacyjnego dostosowanego do potrzeb i oczekiwań starszych pracowników. Pokutuje bowiem przekonanie, że wysyłanie osoby po pięćdziesiątce na szkolenia czy kursy to strata pieniędzy, bo za kilka lat odejdzie ona na emeryturę i ta inwestycja się nie zwróci. Pracodawcy często też podkreślają niższą efektywność starszych pracowników, wynikającą z wolniejszego tempa pracy. Jednak z uwagi na konieczność dopasowania kondycji rynku pracy do wymogów unijnych zawartych np. w Strategii Lizbońskiej wszelkie programy rządowe poszczególnych państw były zmuszone do poświęcenia większej uwagi problemowi zatrudnienia i tym samym ograniczenia bezrobocia w tej grupie wiekowej.

⁹ M. Balcerowicz-Szkutnik, *Bezrobocie i jego ekonomiczne konsekwencje – analiza porównawcza dla wybranej grupy państw UE*, „Studia Ekonomiczne” UE nr 78, Katowice 2011.

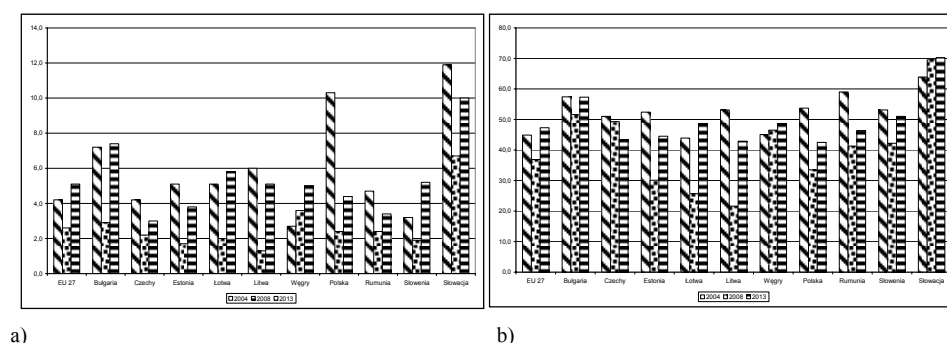
Strategia Lizbońska z 2000 r. jako jeden z kluczowych celów wskazała wzrost aktywności zawodowej osób powyżej pięćdziesiątego piątego roku życia – do uzyskania poziomu 50% wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wiekowej do 2010 r. oraz podniesienie o 5 lat efektywnego wieku emerytalnego, tj. przeciętnego wieku, w którym faktycznie następuje przechodzenie na emeryturę. Jednak na chwilę obecną tylko nieliczne państwa z grupy 28 członków UE spełniło ten postulat. Również strategia Europa 2020 z 2010 r., podobnie jak Strategia Lizbońska, zapewniają w swoich założeniach w najbliższej perspektywie osiągnięcie oczekiwanego poziomu stabilizacji na rynku pracy. Jednak jak wskazują dotychczasowe doświadczenia, procesy zmian są długookresowe i z reguły ich efekty nie są do końca zgodne z zamierzonymi rezultatami. Pozostaje zatem droga powolnych przemian dostosowanych do możliwości podmiotów bezpośrednio w te procesy zaangażowanych, czyli zarówno pracowników, jak i pracodawców.

3.7. Czas trwania bezrobocia jako element destabilizacji rynku pracy

Jak wspomniano już wcześniej, odrębnym problemem w zagadnieniach dotyczących sfery bezrobocia jest bezrobocie długoterminowe, czyli sytuacja, gdy pracownik poszukuje bezskutecznie pracy przez okres dłuższy niż rok. Bezrobocie długookresowe jest szczególną formą bezrobocia i różni się w znacznym stopniu od pozostałych jego form. Można to przedstawić następująco: „po pierwsze następuje swoista „profesjonalizacja” statusu bezrobotnego, czyli bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem na życie, po wtóre, aktywizacja bezrobotnych długotrwale jest trudniejsza niż bezrobotnych przejściowo”. Długotrwale bezrobocie w dużym stopniu jest zdeterminowane przez płeć. Znaczną część z tej grupy bezrobotnych stanowią kobiety, ponieważ są uważane przez pracodawców za pracowników mniej dyspozycyjnych i bardziej kłopotliwych (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, zwolnienia na opiekę nad chorym dzieckiem), a zakres dyspozycyjności zawodowej jest w przypadku kobiet węższy (pracują w mniejszej liczbie zawodów, zwłaszcza związanych z przemysłem ciężkim). Wiek i staż pracy, jako silne cechy ze sobą skorelowane, wywierają podobny wpływ na czas pozostawania bez pracy. Wśród ludzi bezrobotnych dużą grupę stanowią ludzie młodzi niemający więcej niż 25 lat oraz osoby, które przekroczyły 50 rok życia. Zdecydowana większość długotrwale bezrobotnych to osoby, które wcześniej pracowały. W przeważającej części utracili oni pracę w związku z likwidacją zakładu lub stanowiska pracy. Najczęściej byli pracownikami przemysłu i budownictwa, rzadziej handlu prywatnego. Długotermino-

wość bezrobocia wynika z nieodpowiednich kwalifikacji lub wręcz ich braku bądź z niedopasowania kwalifikacji do wymogów rynku pracy. Bezrobocie długoterminowe jest problemem praktycznie każdego państwa z grupy państw EŚ-W.

Poziom bezrobocia długoterminowego można badać w dwóch ujęciach, a mianowicie w odniesieniu do potencjału zasobów pracy, czyli do ogółu osób aktywnych zawodowo (rys. 14a) i w odniesieniu do ogółu bezrobotnych (rys. 14b). Zwłaszcza w tym drugim przypadku jest widoczna wspomniana „profesjonalizacja” bezrobocia i przyjmowanie go jako sposobu na życie i przeżycie.



Rys. 14. Wskaźnik bezrobocia długoterminowego dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2004, 2008 i 2013

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en (dostęp 18.10.2014).

Przedstawione na rys. 13a i 13b wartości wskaźników bezrobocia długoterminowego w trzech wybranych latach zarówno w odniesieniu do ogółu bezrobotnych, jak i do osób aktywnych zawodowo wskazują, że najbardziej niepokojąca w tym zakresie jest sytuacja na Słowacji, bo w obydwu przypadkach wartości mierników są najwyższe. Wprawdzie Polska w 2004 r. nie ustępowała Słowacji w znacznym stopniu, ale już w 2013 r. w przypadku Polski był widoczny spadek poziomu bezrobocia długoterminowego.

W 2004 r. jedynie na Łotwie poziom bezrobocia długoterminowego mierzonego w stosunku do ogółu bezrobotnych był nieco niższy niż w całej UE, a w 2013 r. już w czterech państwach (Czechy, Estonia, Litwa i Polska) stopa bezrobocia długoterminowego nie przekraczała średniego poziomu unijnego. Natomiast w odniesieniu do ogółu aktywnych zawodowo osób w 2004 r. stopa bezrobocia długoterminowego była niższa w Słowenii i na Węgrzech, a w 2013 r. sytuacja w państwach Europy Środkowo-Wschodniej ustabilizowała się i jedynie w Bułgarii, na Łotwie i Słowacji poziom bezrobocia długookresowego był wyższy niż w całej unijnej strukturze. Rok 2008 przedstawiony na rysunkach był

w przypadku wszystkich państw EŚ-W rokiem gwałtownego spadku wartości miernika, ale – jak już wspomniano – był to okres ogólnoświatowego kryzysu finansowego i tym samym destabilizacji rynku pracy. Rozważając zróżnicowanie miernika pomiędzy poszczególnymi państwami EŚ-W, można zauważyć, że najwyższy poziom stopy bezrobocia długookresowego w 2004 r. był równy 11,9% (Słowacja), a najniższy 2,7% (Węgry), natomiast w 2013 r. najwyższy poziom był widoczny w przypadku Słowacji (10%), zaś najniższy w Czechach (3,0%). Wśród ogółu bezrobotnych najwyższy odsetek pozostających bez pracy ponad rok występował w 2004 r. również w Słowacji (63,9%), a najniższy na Węgrzech (43,9%). W 2013 r. również Słowacja przodowała w tym zakresie (70,2%), a najbardziej korzystna sytuacja była w Polsce, gdzie wspomniany miernik przyjmował poziom 42,5%. Należy jednak podkreślić, że ogólnie sytuacja w państwach Europy Środkowo-Wschodniej jest bardziej niekorzystna niż w całej UE, co jest widoczne w wyższym poziomie stopy bezrobocia, zwłaszcza długookresowego.

3.8. Postanowienia Strategii Lizbońskiej a realny rynek pracy UE

Prowadząc rozważania z zakresu wpływu procesów globalizacyjnych na dynamikę rozwoju i zmienność struktury rynku pracy, warto dokładniej przeanalizować plany rozwoju Unii Europejskiej przyjmowane wspólnie przez rady gospodarcze państw członkowskich. Ich zadaniem było nakreślenie wspólnej linii rozwoju gospodarczego, a celem nadrzędnym przyjmowanych planów było uczynienie z UE do 2010 r. najbardziej dynamicznej i konkurencyjnej, opartej na wiedzy gospodarki na świecie, zdolnej do zrównoważonego wzrostu prowadzącego do większej liczby lepszych miejsc pracy i wyższej spójności społecznej.

Komisja Europejska w dokumencie nazywanym potocznie Strategią Lizbońską (*The Lisbon European Council – An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe*) z 2000 r. wymieniła sześć głównych czynników w istotny sposób wpływających na deficyt zatrudnienia w Unii Europejskiej w porównaniu przykładowo do Stanów Zjednoczonych. Były to odpowiednio:

- ✓ Luka zatrudnienia wśród kobiet, ponieważ w Europie pracowało niewiele ponad 50% kobiet w wieku 15-64 lat, podczas gdy w USA około 2/3.
- ✓ Luka zatrudnienia w sektorze usług – w Unii Europejskiej był widoczny niższy poziom zatrudnienia w sektorze usług niż USA.
- ✓ Regionalne nierówności przejawiające się tym, że bezrobocie w UE-15 było skoncentrowane głównie w Niemczech, Francji, Włoszech i Hiszpanii; najwyższe było na południu kontynentu i w rejonach peryferyjnych zdominowanych przez gałęzie tradycyjnego przemysłu.

- ✓ Długoterminowe bezrobocie strukturalne, co oznaczało, że około połowa osób bezrobotnych pozostawała bez pracy od ponad roku.
- ✓ Luka w umiejętnościach szczególnie zauważalna w zakresie ICT, wynikająca ze zbyt małych inwestycji w edukację i szkolenia.
- ✓ Luka wiekowa, co jest widoczne w zbyt niskim zatrudnieniu osób w wieku 55-64 lat.

Jako główny cel działań w zakresie rynku pracy postawiono „pełne zatrudnienie”. Ten bardzo ogólnie sformułowany cel był podkreślany we wszystkich dokumentach z kolejnych szczytów UE. Bardziej szczegółowo określono pojęcie „pełnego zatrudnienia” w postaci pięciu celów szczegółowych, które miały zostać zrealizowane do 2010 r. Część z nich miała być bezwzględnie osiągnięta do 2005 r. (te wartości podano w nawiasach), a mianowicie:

- Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-64 na poziomie 70 proc. (67 proc. w 2005 r.).
- Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet w wieku 15-64 na poziomie 60 proc. (57 proc.).
- Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 55-64 na poziomie 50 proc.
- Wzrost o 5 lat wieku, w którym pracownicy przeciętnie opuszczają rynek pracy, przechodząc na emeryturę.

Jednocześnie został wskazany powód różnic między UE-15 a Stanami Zjednoczonymi w zakresie całkowitego nakładu pracy i produktu per capita w postaci krótszego czasu pracy w Europie, który nie został uwzględniony wcześniej ani w diagnozie towarzyszącej Strategii, ani w jej celach.

Słabością Europy Zachodniej była systematycznie obniżająca się z roku na rok tzw. intensywna podaż pracy, tj. liczba godzin pracy przepracowanych przez jedną zatrudnioną osobę w ciągu roku. Nawet mimo spadku przeciętnego rocznego czasu pracy w Stanach Zjednoczonych poniżej 1800 godzin w kryzysie lat 2008-2009 był on na przestrzeni całej dekady o 10 proc. wyższy niż w UE-15¹⁰. Natomiast w krajach Europy Środkowej – Czechach, Estonii, Polsce, Słowacji i Węgrzech (NMS-5) – przeciętny roczny czas pracy był w latach 1995-2009 zdecydowanie wyższy – o ok. 10 proc. w porównaniu do USA i o ponad 20 proc. w porównaniu do UE-15. Różnice te były widoczne w ciągu ostatnich piętnastu lat – choć w krajach Europy Środkowej również zarysowała się tendencja spadku intensywnej podaży pracy, to jednak była ona słabsza niż w UE-15 i USA, a tylko na Słowacji przeciętny czas pracy obniżył się poniżej analogicznej wielkości w Stanach Zjednoczonych, choć pozostał wyższy niż w UE-15. Odmienne

¹⁰ Wyniki szczegółowych analiz z tego zakresu są zawarte w: *Zatrudnienie w Polsce 2010. Integracja i globalizacja*, red. M. Bukowski, Warszawa 2011.

w krajach UE-15 i NMS-5 wzorce po stronie ekstensywnego i intensywnego zaangażowania czynnika pracy sprawiły, że w kategoriach przeciętnego całkowitego nakładu pracy przypadającego na osobę w wieku produkcyjnym, kraje NMS-5 wręcz przewyższały UE-15 i cechowały się mniejszą luką względem Stanów Zjednoczonych. W NMS-5 w rynku pracy przez cały ten okres uczestniczył mniejszy odsetek ludności w wieku produkcyjnym, ale pracujący poświęcali na pracę więcej czasu niż w krajach UE-15. Przy tym i w „starej”, i w „nowej” Unii głównym źródłem luki względem USA pod kątem nakładu pracy przypadającego na osobę w wieku produkcyjnym był niższy wskaźnik zatrudnienia. Natomiast dzięki poprawie tego wskaźnika w Europie luka ta się zmniejszała.

Udziałem nieco większej liczby krajów stała się realizacja celu dotyczącego zatrudnienia kobiet (60 proc). W 2009 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet był więc aż w połowie państw UE wyższy od założonego w Agendzie Lizbońskiej pułapu 60 proc. Jednak w efekcie kryzysu w aż pięciu z nich uległ on obniżeniu poniżej celu. Polska – najslabiej na kontynencie dotknięta Wielką Recesją – nie doświadczyła w sposób znaczący jej negatywnych skutków na rynku pracy. Podobnie jednak jak w przypadku zatrudnienia ogółem, także w obszarze zatrudnienia kobiet znajduje się obecnie – obok m.in. Włoch, Grecji czy Hiszpanii – w gronie krajów najbardziej odległych od celu. Słabości tych państw w obszarze zatrudnienia mają charakter strukturalny wynikający nie tyle ze zjawisk kryzysowych, co z braku wystarczających zmian regulacyjnych i instytucjonalnych kładących fundament pod trwałą i adekwatną do wyzwań rozwojowych poprawę sytuacji na rynku pracy.

Kolejnym celem zatrudnieniowym strategii, którego osiągnięcie okazało się relatywnie łatwiejsze niż osiągnięcie celu ogólnego, był cel dotyczący pracy osób starszych. W 2000 r. ponad 50-procentowy wskaźnik zatrudnienia grupy wieku 55-64 lat odnotowano tylko w trzech krajach UE, realizujących wówczas zarazem cel ogólny – Danii, Szwecji i Wielkiej Brytanii – oraz w Portugalii. A w 2005 r. poziom 50% zatrudnienia osób starszych udało się osiągnąć jeszcze w Estonii, Finlandii, Irlandii i na Cyprze, a cztery lata później również w Niemczech, Holandii, na Litwie i Łotwie. Zmiany te były wrażliwe na skutki kryzysu lat 2008-2009 w mniejszym stopniu – spośród krajów, które osiągnęły cel w ciągu ostatniej dekady, jedynie w Portugalii, na Łotwie i Litwie w 2010 r. wskaźnik zatrudnienia osób starszych spadł poniżej 50 proc. W zakresie realizacji tego celu źle wypadła Polska, gdyż tylko w Grecji założony cel 50% zatrudnienia był mniejszy. Zmiany aktywności zawodowej i poziomu zatrudnienia osób starszych były w poszczególnych krajach blisko związane z sukcesami na polu podniesienia efektywnego wieku dezaktywacji zawodowej.

Generalnie największy postęp w zakresie wydłużania okresu aktywności Europejczyków dotyczył kobiet. Wyjątkami są Cypr, Malta, Rumunia i Polska. W Polsce zwiększeniu efektywnego wieku dezaktywizacji zawodowej mężczyzn o 2,6 roku towarzyszyło wydłużenie okresu aktywności kobiet jedynie o 1,5 roku. Przy tym w przypadku mężczyzn około 40 proc., a w przypadku kobiet aż 85 proc. wzrostu wieku dezaktywizacji przypadło na ostatnie dwa lata, co było następstwem zniesienia możliwości nabywania uprawnień do wcześniejszych emerytur od 2009 r. Zatem w poprawie poziomu zatrudnienia osób starszych w swoisty sposób pomogły uwarunkowania administracyjne i ustawowe. Wcześniej brak poważnych reform instytucjonalnych zmieniających bodźce i warunki opuszczania rynku pracy przez osoby starsze sprawiała, że wiek dezaktywizacji kształtował się stabilnie poniżej 60 lat dla obu płci, a wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 poniżej 30 proc.

Jednocześnie było widoczne, że im bardziej skuteczne były w danym kraju działania ukierunkowane na wydłużenie aktywności zawodowej, tym wyższy był wskaźnik zatrudnienia osób starszych. Korelacja ta zaznaczała się już w 2000 r., by dekadę później stać się znacznie bardziej widoczna. Niski wskaźnik zatrudnienia osób starszych w Polsce jest dziś pochodną niskiego wieku opuszczania rynku pracy, ten zaś po wygaszeniu wcześniejszych emerytur jest pochodną niskiego ustawowego wieku emerytalnego. Bez jego podniesienia wzrost zatrudnienia osób starszych i realizacja celu lizbońskiego w Polsce wydają się – opierając się na doświadczeniach innych krajów – nierealne.

Kolejna wskazana w Strategii Lizbońskiej przyczyna luki zatrudnienia UE-15 względem Stanów Zjednoczonych to luka zatrudnienia w usługach, która zmniejszyła się w ciągu ostatnich dziesięciu lat o połowę. Dystans ten skrócił się zarówno wśród starych, jak i nowych krajów członkowskich UE.

Warto jednocześnie zauważyć, że zarówno w Polsce, jak i w UE-15 i Stanach Zjednoczonych wkład usług do wzrostu wskaźnika zatrudnienia ogółem w ciągu ostatniej dekady był porównywalny, sięgając 4,5-4,7 pkt proc., a tym samym poprawa pozycji Polski względem krajów UE-15 w zakresie wskaźnika zatrudnienia jest wynikiem niższego spadku zatrudnienia netto w pozostałych sekcjach gospodarki. W Polsce wzrost liczby pracujących w przemyśle niemal zrównoważył spadek odnotowany w rolnictwie. Można więc mówić o średnio-okresowych tendencjach do realokacji zasobów z rolnictwa do przemysłu i usług. Trend wzrostu zatrudnienia w usługach nie był jednorodny. Można w nim było zaobserwować duże zróżnicowanie międzysektorowe, a więc widoczne było współwystępowanie branż o bardzo różnej dynamice wzrostu zatrudnienia i produktywności pracy.

W Strategii Lizbońskiej podkreślono również potrzebę zmniejszenia zróżnicowania międzyregionalnego na europejskim rynku pracy, choć nie wskazano celu w tym zakresie. Nierówności te z jednej strony były spowodowane przez niższy poziom rozwoju regionów peryferyjnych, oddalonych od centrów gospodarczych, a z drugiej przez zmiany struktury gospodarki europejskiej i spadek znaczenia tradycyjnych gałęzi przemysłu, co w wielu regionach Europy pociągnęło za sobą konieczność restrukturyzacji i długotrwały wzrost bezrobocia. Przeprowadzona dodatkowo analiza realizacji poszczególnych zamierzeń Strategii Lizbońskiej wskazuje, że kraje, którym udało się osiągnąć (lub zbliżyć) do realizacji celu dotyczącego zatrudnienia ogółem, z reguły osiągały również pozostałe cele w obszarze rynku pracy, w szczególności dotyczące zatrudnienia osób starszych i kobiet.

We wzorcach zmian zatrudnienia w ciągu ostatniej dekady w Polsce, UE-15 oraz UE-27 wystąpiły fundamentalne różnice:

- ✓ Po pierwsze, w krajach piętnastki oraz w całej Wspólnocie wzrost wskaźnika zatrudnienia o odpowiednio 2,2 i 2,0 pkt proc. wynikał praktycznie w całości z podniesienia zatrudnienia kobiet. W Polsce natomiast większy wkład do całkowitego wzrostu wskaźnika zatrudnienia o 4,2 pkt proc. wnieśli mężczyźni.
- ✓ Po drugie, o ile zarówno w Polsce, jak i w UE-15 dodatni wkład intensywności wykorzystania czynnika pracy, czyli wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób o wybranych charakterystykach społeczno-demograficznych (wiek, płeć) i poziomie wykształcenia, był skoncentrowany wśród osób po 40 roku życia, to w UE-15 przede wszystkim dotyczyło to kobiet po 50 i mężczyzn po 55 roku życia. W Polsce wkład intensywności wykorzystania czynnika pracy tych grup był dużo mniejszy, a wśród osób po 60 roku życia ujemny.
- ✓ Po trzecie, choć Polska nadal charakteryzuje się relatywnie młodszą strukturą ludności niż kraje UE-15, to negatywny wpływ na wskaźnik zatrudnienia ogółem czynników demograficznych – spadku udziału grup w wieku najwyższej aktywności zawodowej i wzrost udziału grup słabiej związanych z rynkiem pracy – był w Polsce w okresie 2000-2010 kilkukrotnie większy niż w UE-15.
- ✓ Po czwarte, zarówno w Polsce, jak i w UE-15 poprawa jakości kapitału ludzkiego, zwłaszcza kobiet, oddziaływała bardzo pozytywnie na rynek pracy¹¹.

Wracając do pojęcia globalizacji, to jest ona z reguły postrzegana jako proces łączenia się różnych państw i nawet kontynentów coraz silniejszymi więzami gospodarczymi, technologicznymi, kulturowymi i społecznymi. W znaczeniu ściśle ekonomicznym „globalizacja oznacza światową integrację rynków regio-

¹¹ Ibid.

nalnych poprzez wzrost intensywności wielostronnych przepływów dóbr, kapitału, pracy i innowacji”¹². Główne innowacje techniczne pogłębiające światową integrację gospodarczą okresu powojennego zrodziły się w sferze komunikacji. Jest to wyraźnie widoczne w tym, że przykładowo ceny międzynarodowych połączeń telefonicznych spadły, a w dyspozycji użytkowników znalazły się nowe, niezwykle efektywne kanały wymiany informacji: telefonia komórkowa i Internet. Dzięki nim, w stopniu wcześniej niespotykanym, obniżyły się finansowe i dostępowe bariery w przepływie wiedzy i innowacji między krajami o różnym poziomie rozwoju. Pozwoliło to na podwojenie udziału międzynarodowej wymiany dóbr w światowym PKB, a także na znaczne przyspieszenie średniego tempa wzrostu gospodarczego w rozwijających się i transformujących gospodarkach półkuli północnej. Kolejna faza to przepływy kapitału i tym samym większy napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych do szybko industrializujących się państw Azji Południowej i Wschodniej oraz Europy Środkowej. Ostatnie 30 lat to także wzrost mobilności ludzi w skali regionalnej i globalnej, widoczny zarówno w eksplozji wolumenu pasażerskich przewozów lotniczych, jak i liczbie migrantów napływających do państw rozwiniętych oraz dynamicznych gospodarek azjatyckich z mniej rozwiniętych obszarów.

W odróżnieniu od przepływów kapitałowych i towarowych mobilność czynnika pracy w skali świata jest jednak nadal silnie ograniczana instytucjonalnie, choć na niektórych, szczególnie zintegrowanych obszarach, takich jak Unia Europejska, swoboda przepływu osób jest znacznie większa niż kilkanaście lat wcześniej. Daje to możliwość rozwoju i zaniku stagnacji na lokalnych rynkach pracy poprzez przenoszenie nadmiaru siły roboczej z obszarów o zwiększonym poziomie bezrobocia na tereny zindustrializowane w silniejszym stopniu. Nie ma gwarancji, że będzie to siła robocza wykształcona w dostatecznym i pożądanym w tych regionach zakresie, ale po przejściu okresów przystosowawczych zapewni dalszy ich rozwój.

Cechą charakterystyczną współczesnej globalizacji jest wzmocnienie siły, z jaką poszczególne gospodarki wzajemnie na siebie oddziałują poprzez integrację rynków finansowych, kapitałowych i towarowych. Surowce i gotowe produkty przenoszą się z jednego kraju do drugiego znacznie szybciej niż kiedyś. Daje to w efekcie łatwiejszy przepływ innowacji i większą elastyczność w przypadku zaburzeń gospodarczych. Oznacza to, że globalizacja może wprowadzać i sterować ożywieniem i recesją nawet w odlegle położonych regionach świata, a rozwój poszczególnych państw w większym stopniu niż dotychczas zależy od powodzenia ich partnerów zagranicznych. Może to mieć znaczny wpływ na

¹² Ibid.

regionalne i globalne zdarzenia kryzysowe, w ramach których dochodzi do jednoczesnego spadku wolumenu produkcji i osłabienia wymiany handlowej w skali całego świata lub znacznej jego części. Z punktu widzenia przedsiębiorców działających na rynkach krajowych globalizacja oznacza również pojawienie się naporu konkurencji, która z reguły jest silniejsza niż działająca w gospodarce zamkniętej. Jednocześnie globalizacja pozwala na otwieranie się szerszych rynków zbytu, umożliwiając nawet przedsiębiorstwom małym osiągnięcie dużych zysków i zwielokrotnienie efektywności własnej produkcji. Charakterystyczne dla globalizacji jest obniżenie barier w dostępie do informacji, wiedzy oraz technologicznego know-how, co sprzyja z kolei występowaniu podobieństw w produktywności zarówno firm zorientowanych na eksport, jak i tych, które koncentrują się na rynkach lokalnych. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że wprawdzie rynek światowy jest większy i łatwiej dostępny, ale jednocześnie bardziej konkurencyjny. Działa na nim więcej podmiotów, a bogactwo produktów oferowanych konsumentom jest bardziej zróżnicowane niż w autarkii.

Większa liczba konkurujących producentów wpływa na większą wrażliwość klientów na cenę, często wymuszając jej obniżenie. Z reguły są zmniejszane marże i to powoduje silniejszą presję na redukcję kosztów niż ta, jakiej podlegałyby w gospodarce zamkniętej. Te firmy, które nie zdołają tej presji sprostać, nie pozostają na rynku, lecz w branżach zglobalizowanych pojawia się tendencja do łączenia się przedsiębiorstw w wielkie międzynarodowe koncerny i korporacje integrujące w jednym organizmie gospodarczym wiele, wcześniej niezależnych, firm. Globalizacja spowodowała pojawienie się nowej kategorii przedsiębiorstw – korporacje transnarodowe. Jednostki te oceniają własną pozycję konkurencyjną w odniesieniu do całego świata i przez to podejmują decyzje o rozpoczęciu, kontynuowaniu lub wycofaniu się z działalności gospodarczej określonego typu na danym obszarze, biorąc pod uwagę szersze niż lokalne czy krajowe uwarunkowania ekonomiczne.

Inne oblicze globalizacji to swoista (wymuszona) mobilność firm. Firmy o określonym profilu produkcji starają się zatem po pierwsze prowadzić fizycznie działalność tam, gdzie działają inne przedsiębiorstwa danej branży, gdyż ułatwia im to pozyskanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu, zmniejszając ryzyko i koszty rekrutacji. Podobnie pracownicy dysponujący umiejętnościami specyficznymi dla danego sektora kierują się chętniej do regionów, w których koncentrują się firmy mogące im dać zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie zgodnie z ich kwalifikacjami. Po drugie, zachętą do inwestowania jest bliskość potencjalnych poddostawców i kooperantów. Pozwoli to na uzyskanie większych korzyści ze specjalizacji na głównym polu

działalności oraz na delegowanie niektórych elementów procesu produkcyjnego lub ogólnej obsługi biznesu do firm zewnętrznych. Po trzecie, we współczesnej gospodarce coraz większe znaczenie dla wyboru lokalizacji ma możliwość skorzystania z wymiany wiedzy i innowacji z innymi firmami aktywnymi zarówno w danej branży, jak i w sektorach pokrewnych. Wszystko to sprzyja koncentrowaniu działalności gospodarczej w dużych ośrodkach miejskich lub w ich bezpośrednim otoczeniu, gdyż wyższa mobilność pracowników jest wygodniejsza dla potencjalnych pracodawców ze względu na relatywnie łatwą komunikację i dostępność. Ubocznym zjawiskiem są efekty aglomeracyjne polegające na rozkładaniu stałych kosztów infrastruktury logistycznej, transportowej i badawczo-rozwojowej między wiele podmiotów i wielu podatników. Najwyższe preferencje mają w tym przypadku metropolie – a więc duże miasta, dobrze skomunikowane ze światem i dysponujące rozwiniętą infrastrukturą oraz szerokim zapleczem badawczo-rozwojowym. Są to czynniki, dzięki którym globalizująca się gospodarka światowa wywołuje w skali lokalnej presję na przyspieszoną urbanizację jednych obszarów i swoistą degradację i wyludnienie innych. Jednocześnie sprzyja to klasteryzacji poszczególnych gałęzi przemysłu i usług w różnych regionach, a tym samym ich geograficznej specjalizacji. Tworzą się (lub raczej mogą tworzyć) „monookręgi” (monotown) typu „krzemowej doliny” w Stanach Zjednoczonych Ameryki lub Bangalur¹³ w Indiach.

Jednym z głównych skutków postępującej integracji gospodarek państw narodowych jest przejście od „klasycznego” do „nowego” międzynarodowego podziału pracy¹⁴. W modelu dominującym w pierwszej fazie globalizacji, jeszcze dziewiętnastowiecznej, międzynarodowy podział pracy polegał na specjalizacji krajów relatywnie gorzej rozwiniętych (tzw. krajów Południa¹⁵) w dostarczaniu na rynek światowy surowców, przetwarzanych następnie przez kraje tzw. Północy z rozwiniętym i sprawnie działającym przemysłem przetwórczym. Podział ten utrzymywał się aż do końca lat 60. XX w. Wówczas pojawiła się tendencja do stopniowego przenoszenia pracochłonnych form wytwórczości do

¹³ Bangalur jest obecnie prężnie rozwijającym się ośrodkiem skupiającym nowoczesne sektory gospodarki indyjskiej, takie jak przemysł elektroniczny czy biotechnologie. Jednak najbardziej znany jest dzięki swojej pozycji na globalnym rynku usług IT.

¹⁴ F. Frobel i in.: *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries*, Cambridge University Press, Cambridge 1980.

¹⁵ Podział na kraje „Północy i Południa” odpowiada krajom lepiej i gorzej rozwiniętym gospodarczo i zróżnicowanym w stosunku do średniej światowej na poziomie PKB per capita. Praktycznie są to państwa położone na północnej części globu, na wyższych szerokościach geograficznych (zwłaszcza północna Eurazja). Państwa Południa to niemal wszystkie państwa Trzeciego Świata oprócz producentów ropy naftowej i części Ameryki Łacińskiej.

krajów rozwijających się, dysponujących dużym zasobem siły roboczej o niskich oczekiwaniach płacowych (tzw. taniej siły roboczej). Po 1970 r. niskoprotworzona produkcja przemysłowa stopniowo zanikała w krajach rozwiniętych, specjalizujących się w dobrach wyżej przetworzonych, wymagających relatywnie wyższych kwalifikacji i nakładów inwestycyjnych. W nowym, międzynarodowym podziale pracy coraz większą rolę zaczęła odgrywać potrzeba możliwie efektywnego wykorzystania istniejących zasobów pracy, umiejętności i kapitału fizycznego w gospodarce globalnej. W konsekwencji tego procesu handel międzynarodowy, który przed 1970 r. był zdominowany przez wymianę pomiędzy uprzemysłowionymi gospodarkami Północy, stopniowo się rozszerzał na oś Północ – Południe, a w późniejszej fazie także Południe – Południe. Wynik procesów globalizacyjnych jest również widoczny w podziale pracy w poszczególnych branżach przemysłu, jak np. w przemyśle odzieżowym, stalowym, samochodowym lub informatycznym. Kolejne echo procesów globalizacyjnych to zmiana struktury zatrudnienia, coraz bardziej rozszerzające się zjawiska dezindustrializacji i serwicyzacji rynku pracy.

Dezindustrializację określa się jako zmniejszanie się udziału przemysłu w zatrudnieniu i wytwarzanej produkcji. Jest ona jednym z głównych trendów obserwowanych w państwach rozwiniętych w ostatnich dziesięcioleciach. Jej przyczyny i możliwe skutki są przedmiotem zarówno debaty publicznej, jak i dyskusji w środowiskach naukowych. Pomimo powszechnego przekonania opinii publicznej o kluczowym znaczeniu międzynarodowej konkurencji w tym procesie, ekonomiści podkreślają jej ograniczony wpływ na strukturę zatrudnienia i rozkład płac, zarówno w ujęciu teoretycznym, jak i na podstawie danych empirycznych¹⁶.

Jako przejaw procesów globalizacyjnych można uznać akcesję kolejnych państw do już istniejących struktur gospodarczych i politycznych, tak jak to miało miejsce w 2004 i 2007 r. w przypadku Polski i 11 innych państw europejskich. Konsekwencją są wspólne strategie gospodarcze mające na celu ujednolicenie i poprawę warunków życia mieszkańców danych regionów. Przykładem jest wspomniana Strategia Lizbońska czy realizowana obecnie strategia Europa 2020.

3.9. Podsumowanie

Dynamicznie zmieniające się realia gospodarcze w skali całego świata wobec powszechnej globalizacji mają niezaprzeczalny wpływ na ekonomikę poszczególnych państw. Zmiany te wymuszają wiele kolejnych zmian w posta-

¹⁶ P.R. Krugman, R. Lawrence, *Trade, Jobs, and Wages*, NBER Working Papers 4478, 1994; P.R. Krugman, *Technology, Trade and Factor Prices*, NBER Working Papers 5355, 1996.

wach zachowań wytwórców dóbr konsumpcyjnych i samych konsumentów. Zmiana modelu konsumpcji widoczna w skali makro- i mikrogospodarczej, w skali jednostek produkcyjnych i gospodarstw domowych ma swoje przełożenie na stronę popytową i podażową rynku pracy. To z kolei powoduje zmianę oczekiwań konsumentów i zmianę struktury zatrudnienia w poszczególnych działach gospodarki. Zmiany strukturalne w gospodarce mają swe źródło w nowoczesnych technologiach, przekształcają cywilizację industrialną w cywilizację usługową, budowaną przez społeczeństwo wiedzy. Skala tych zmian jest pośrednio zależna od potencjału zasobów pracy występujących na lokalnych rynkach pracy. W artykule wskazano na wiele prawidłowości występujących na rynku pracy poszczególnych państw UE, państw borykających się z wieloma problemami gospodarczymi, obciążonych historycznie strukturami dawnych systemów gospodarczych. Widoczne jest, że zmiany gospodarcze mają raczej ewolucyjny niż rewolucyjny charakter. Nie jest możliwe szybkie dokonanie zmian w strukturze zatrudnienia, traktując je jako konsekwencje zmian technologicznych. W wielu przypadkach zmiany technologiczne, zwłaszcza w ostatnich dziesięcioleciach, mają z reguły rewolucyjny charakter i nie zawsze rynek pracy jest w stanie za nimi w pełni nadążyć. Rynek konsumentów tak, gdyż łatwo się przyzwyczaić do lepszego i wygodniejszego w obsłudze produktu lub usługi, ale rynek wytwórców, czyli rynek pracy, nie ma tej zdolności. Rynek pracy to nie pojedynczy człowiek-konsument, lecz grupa ludzi-wytwórców rządzących się swoimi prawami. Ważna jest przy tym reguła swoistej równowagi pomiędzy podażową i popytową stroną rynku pracy, co w ostatnich kilkunastu latach nie jest zachowane w zasadzie w przypadku żadnego z państw UE. Rynek pracy jest zdeterminowany dodatkowo zjawiskami demograficznymi lub demograficzno-społecznymi, które wobec procesów zachodzących na rynku pracy mają obiektywny charakter. Na obecnym, nowoczesnym rynku pracy ważne są: płeć, wiek i wykształcenie potencjalnego pracownika i te trzy podstawowe kryteria demograficzne w zasadzie w najsilniejszym stopniu kształtują strukturę współczesnego rynku pracy.

Literatura

- Balcerowicz-Szkutnik M., *Problemy bezrobocia w państwach nadbałtyckich UE – stan obecny i perspektywy zmian*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 66 *Ryzyko rynkowe i otoczenie społeczno-gospodarcze*, red. W. Szkutnik, Katowice 2011, s. 11-26.
- Balcerowicz-Szkutnik M., *The Diagnosing Parameters the Labour Market Generation 50+ in the Selected EU Countries [w:] Mathematical, Econometrical and Computer Methods in Finance and Insurance 2009*, Katowice 2011, s. 11-24.

- Balcerowicz-Szkutnik M., *Problemy starzenia rynku pracy – analiza statystyczno-demograficzna dla wybranych państw UE*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 76 *Statystyczno-dynamiczne modele zarządzania ryzykiem ekonomicznym. Prognostyczne uwarunkowania w gospodarce i analizach społecznych*, red. W. Szkutnik, Katowice 2012, s. 103-116.
- Balcerowicz-Szkutnik M., *Uwarunkowania poziomu bezrobocia wybranych państw UE – analiza statystyczna*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 124 *Prognostyczne uwarunkowania ryzyka gospodarczego społecznego*, red. W. Szkutnik, Katowice 2013.
- Balcerowicz-Szkutnik M., *Analiza przestrzenno-czasowa zjawiska bezrobocia w grupie państw nowych członków UE*, Studia Ekonomiczne UE Katowice nr 181 *Zarządzanie ryzykiem kapitałowym i ubezpieczeniowym oraz społecznymi uwarunkowaniami ryzyka rynku pracy*, red. W. Szkutnik, Katowice 2014.
- Balcerowicz-Szkutnik M., Elagin S., *Serwicyzacja i zmiana modelu konsumpcji jako echo procesów globalizacyjnych*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 181, UE, Katowice.
- Frobel F. i in., *The New International Division of Labour: Structural Unemployment in Industrialised Countries and Industrialisation in Developing Countries*, Cambridge University Press, Cambridge 1980.
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do?&state=new&currentDimension=DS-053514INDIC_EM (dostęp 15.05.2014).
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do?&state=new&currentDimension=DS-053312INDIC_EM (dostęp 22.05.2014).
- <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do> (dostęp 31.05.2014).
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en (dostęp 29.05.2014).
- <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitModifiedQuery.do> (dostęp 22.10.2014)
- <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do;jsessionid=9ea7d07e30e374824d2f305c4cde840cacb010791fc1.e340aN8Pc3mMc40Lc3aMaNyTbx0Qe0> (dostęp 29.05.2014).
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_grt_a&lang=en (dostęp 25.09.2014).
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=en (dostęp 10.10.2014).
- http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_ltu_a&lang=en (dostęp 18.10.2014).
- Krugman P.R., *Technology, Trade and Factor Prices*, NBER Working Papers 5355, 1996.
- Krugman P.R., Lawrence R., *Trade, Jobs, and Wages*, NBER Working Papers 4478, 1994.
- Skórska A., *Uwarunkowania rozwoju sektora usług [w:] Serwicyzacja polskiej gospodarki – przemiany wewnątrzsektorowe*, red. D. Kotlorz, Katowice 2013.
- Zatrudnienie w Polsce 2010. Integracja i globalizacja*, red. M. Bukowski, Warszawa 2011.

Rozdział 4

Rynek pracy w warunkach oddziaływania sił globalizacyjnych

Jarosław Wąsowicz*

4.1. Wprowadzenie

Wysokie tempo przeobrażeń zachodzących w relacjach pomiędzy gospodarkami narodowymi poszczególnych krajów, społeczeństw, przedsiębiorstw i gospodarstw domowych materializuje się w postaci rosnącej sieci współzależności. Impulsy globalizacyjne pochodzą z wielu źródeł (podmiotów, instytucji, zjawisk), w szczególności korporacji działających w skali globalnej, przenikania wzorców konsumpcyjnych, unifikacji wzorców konsumpcji, wprowadzania zasad jednolitego rynku w ramach UE, tworzenia stowarzyszeń, wspólnot i porozumień o charakterze ponadnarodowym etc. Podkreślenia wymaga stwierdzenie, że w wielu przypadkach poszczególne zmienne będące atrybutami globalizacji są jednocześnie jej przyczynami i skutkami (np. procesy migracyjne). Przeobrażenia zachodzące na rynkach pracy są jednym z symptomów procesu globalizacji.

Zakres przedmiotowy niniejszej części pracy koncentruje się wokół skutków globalizacji i integracji europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem skutków zatrudnieniowych. Uwagę skoncentrowano na zagadnieniach liberalizacji przepływów zasobów pracy, przeobrażeń strukturalnych zatrudnienia, konwergencji produktywności pracy, elastycznych form zatrudnienia oraz tendencji w zatrudnieniu w Polsce w okresie bezpośrednio poprzedzającym przystąpienie do Unii Europejskiej i po akcesji.

4.2. Relacje pomiędzy globalizacją i wybranymi zmiennymi makroekonomicznymi – ujęcie teoretyczne

Zmiany podstawowych wskaźników charakteryzujących rynek pracy na przełomie XX i XXI w. są pochodną zmian zachodzących w całej gospodarce narodowej. Te z kolei są zdeterminowane oddziaływaniem podstawowych sił

* Dr, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy, Katowice, Polska.

globalizacyjnych, m.in. w zakresie liberalizacji przepływów dóbr, usług, zasobów pracy, kapitału. Integracja Polski z Unią Europejską de facto przyspieszyła i pogłębiła proces upodabniania się do innych krajów oraz zwiększyła skalę oddziaływania sił globalizacyjnych. Naturalną konsekwencją wzrostu otwartości gospodarki Polski jest wzrost jej uzależnienia i zarazem wrażliwości na zmiany czynników zewnętrznych o charakterze instytucjonalnym i koniunkturalnym. Rosnący stopień otwartości poszczególnych gospodarek narodowych, a także zmiany sytuacji makroekonomicznej, zachodzące u partnerów gospodarczych, stały się jednymi z podstawowych determinant przeobrażeń sytuacji na rynkach pracy.

W dobie postępującego umiędzynarodowienia gospodarki rynek światowy przestaje być zbiorem rynków narodowych i międzynarodowych, stając się w większym stopniu globalnym rynkiem poszczególnych produktów¹. Poszczególne kraje i ich władze gospodarcze tracą na znaczeniu, a zyskują je firmy wielonarodowe, w coraz mniejszym stopniu podlegające kontroli, w tym kontroli zewnętrznej narodowych władz publicznych. W konsekwencji nieskuteczne stają się niektóre instrumenty polityki gospodarczej (np. polityka ochrony konkurencji na rynku narodowym)².

Wraz z procesem upodabniania się gospodarek narodowych w skali globalnej oraz powiększającą się rolę międzynarodowych relacji handlowych w tworzeniu wzrostu gospodarczego poszczególnych krajów następuje wzrost uzależnienia zmian sytuacji na narodowych rynkach pracy od kondycji makroekonomicznej kluczowych partnerów.

Postępujące procesy liberalizacji w międzynarodowych stosunkach gospodarczych z jednej strony stwarzają wiele możliwości przyspieszenia tempa wzrostu gospodarczego, a z drugiej strony zwiększają prawdopodobieństwo wystąpienia w gospodarce narodowej tzw. efektu zarażenia w postaci negatywnych skutków globalnego spowolnienia gospodarczego. W okresach dekonunktury wzrasta istotnie ryzyko wystąpienia efektu zarażenia kryzysem finansowym i jego destabilizujących następstw. W zasadzie każdy wymiar procesu globalizacji może być rozpatrywany z punktu widzenia szans i zagrożeń dla danej gospodarki narodowej.

Globalizacja może się przyczynić do wzrostu rentowności przedsiębiorstw dzięki optymalizacji kosztów produkcji i zatrudnianiu po relatywnie niższych stawkach płac dobrze wykwalifikowanych zasobów siły roboczej (np. na zasadzie *off-shoringu*), a także dzięki międzynarodowej integracji produkcji i wzrostu wymiany handlowej³. Rosnący popyt w państwach wschodzących stwarza

¹ *Globalizacja od A do Z*, red. E. Czarny, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2004, s. 6.

² Ibid.

³ B. Pawełczyk, M. Pawłowska, *Szanse dla Polski w procesie globalizacji i integracji z Unią Europejską*, „MSN Working Papers” nr 4, Międzynarodowa Sieć Naukowa, Warszawa, lipiec 2006, s. 4.

nowe możliwości w zakresie pozyskania przez przedsiębiorstwa, pochodzące z państw rozwiniętych, nowych rynków zbytu na usługi biznesowe. W rezultacie zwiększa się wartość i skala stosowania w obiegu gospodarczym *outsourcingu*. Globalizacja może powodować również negatywne skutki. W proces globalizacji jest wpisany wzrost konkurencji na rynku i wynikająca z niego presja na redukcję kosztów działalności przedsiębiorstw, prowadząca w pierwszej kolejności najczęściej do redukcji zatrudnienia⁴.

W warunkach przeobrażeń struktury gospodarki narodowej oraz zmian struktury popytu zewnętrznego na towary i usługi wytwarzane na terenie danego kraju, będących wypadkową oddziaływania sił globalizacyjnych, następują zarówno zmiany poziomu zatrudnienia, jak i zmiany w jego strukturze sektorowej.

„Rewolucja komputerowa i związana z nią globalizacja wywierają istotny wpływ na funkcjonowanie gospodarki. Zmienia się rola poszczególnych działów i gałęzi. Zwiększa się znaczenie usług opartych na nowoczesnych technologiach. Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) w coraz większym stopniu wpływają na wielkość zatrudnienia i zmiany w jego strukturze sektorowej i zawodowej. Niosą ze sobą wzrost popytu na nowe zawody i specjalności. Rośnie popyt na pracowników o wysokich kwalifikacjach i kompetencjach. Przekształcenie gospodarki industrialnej w elektroniczną jest mocno zaawansowane w krajach wysoko rozwiniętych”⁵.

Polska jest krajem, w którym przeobrażenia strukturalne dokonują się powoli. Proces transformacji systemowej uruchomił także tworzenie gospodarki opartej na wiedzy⁶. Jej permanentny rozwój wymaga wzmożonego wysiłku w wielu obszarach społeczno-gospodarczych. Struktura zatrudnienia w układzie sektorów i zawodów w Polsce nie jest nowoczesna. Występuje nadmierne zatrudnienie w rolnictwie i zbyt niskie w sektorze usług rynkowych i nierynkowych. W wyniku procesów dostosowawczych na rynku pracy zachodzą powolne, korzystne zmiany, tj. zwiększa się liczba pracowników w usługach, a zmniejsza w sektorze rolniczym. Przeobrażenia struktur zatrudnienia są obszarem newralgicznym i wymagają przyspieszonych zmian strukturalnych gospodarki⁷. Proces integracji z Unią Europejską przyspieszył ich bieżący przebieg i jednocześnie wyznaczył dalsze kierunki dostosowań.

Postępująca globalizacja, informatyzacja, robotyzacja i dokonujące się procesy integracyjne w Europie i na świecie zmieniają istotnie podstawy determinu-

⁴ Ibid.

⁵ D. Kotlorz, *Determinanty sytuacji na rynku pracy* [w:] D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej, Katowice 2007, s. 72.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid, s. 72-73.

jące tendencje na rynkach pracy⁸. „Globalizacja i rozstrzygająca rola wiedzy i kapitału intelektualnego, spadek znaczenia pracy w warunkach rozwoju społeczeństwa informacyjnego to główne zmiany, z jakimi mamy do czynienia we współczesnym świecie”. Szybki postęp techniczny i dyfuzja nowych metod wytwarzania, którym towarzyszą nowe formy organizacji pracy, prowadzą do zmiany wielkości popytu na pracę i jego struktury kwalifikacyjno-zawodowej⁹. W rezultacie tych przeobrażeń strukturalnych zmniejsza się skala zapotrzebowania na pracowników niskoproduktywnych i jednocześnie rośnie popyt na pracę wysoko kwalifikowaną. Progres technologiczny, rosnąca sieć powiązań międzynarodowych, niestabilne i dynamicznie zmieniające się reakcje popytu na pracę będą potęgować dynamiczny charakter dostosowań podaży pracy.

4.3. Uwarunkowania gospodarcze procesu włączenia się polskiej gospodarki w nurt globalizacji – faza tworzenia podstaw gospodarki rynkowej

Polska gospodarka rozpoczęła nieunikniony, wieloletni proces włączania się w nurt globalizacji wraz z podjęciem w 1989 r. działań zmierzających do przebudowy systemu gospodarczego. Załamanie się sytuacji makroekonomicznej w Polsce pod koniec lat osiemdziesiątych XX w., powodujące m.in. spadek produkcji, wzrost deficytu budżetowego, wzrost inflacji, wymagało podjęcia działań naprawczych. Polityka gospodarcza stała się w obliczu dwóch newralgicznych wyzwań, tj. przebudowy niewydolnego systemu ekonomicznego i redukcji narastających tendencji inflacyjnych¹⁰, a w dalszej perspektywie – przygotowania polskiej gospodarki do konkurencyjności w wymiarze międzynarodowym i integracji z Unią Europejską.

Koncepcja przebudowy systemu gospodarczego została ujęta w programie stabilizacyjnym przygotowanym pod koniec 1989 r. i zaplanowanym do realizacji w 1990 r. Głównymi celami programu, które wyznaczały jednocześnie ramy dalszego przygotowania polskiej gospodarki do włączenia się w nurt integracji europejskiej i globalizacji, były w szczególności¹¹: zrównoważenie budżetu pań-

⁸ Zob. szerzej: Z. Dach, *Przemiany współczesnych rynków pracy*, „Zeszyty Naukowe” nr 6, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2008, s. 250 i nast.

⁹ Ibid.

¹⁰ Z. Polański, *Poland and the European Union: The Monetary Policy Dimension. Monetary Policy before Poland's Accession to the European Union*, „Bank i Kredyt” 2004, nr 5, s. 6.

¹¹ Por.: G. Wójtowicz, *Narodowy Bank Polski w okresie transformacji*, „Bank i Kredyt” 2006, nr 5-6 (dodatek: „Bankowość Centralna od A do Z”), s. 7-8; J. Kaliński, *Gospodarka Polski w procesie transformacji ustrojowej (1989-2002)*, „Bank i Kredyt” 2004, nr 1 (dodatek: „Gospodarka polska na przełomie wieków od A do Z”), s. 14-15.

stwa, liberalizacja cen i zmiana ich relacji (nośników energii i produktów wcześniej dotowanych), kontrola wzrostu płac nominalnych przy ich częściowej indeksacji, wprowadzenie ograniczonej (wewnętrznej) wymienialności złotego i ujednolicenie kursu walutowego.

Usankcjonowanie wewnętrznej wymienialności złotego było pierwszym krokiem do późniejszego wprowadzenia systemu płynnego kursu walutowego i liberalizacji przepływów kapitału oraz dóbr i usług. W początkowej fazie budowania rynkowego systemu gospodarczego stworzyło to także podstawę do bieżącej intensyfikacji i dalszego rozwoju stosunków handlowych z partnerami zagranicznymi.

4.4. Globalizacja i jej mechanizmy sprawcze – wybrane zagadnienia

Proces globalizacji jest utożsamiany z liberalizacją i postępującą w ślad za tym integracją, funkcjonujących dotychczas w pewnym odosobnieniu, rynków kapitału, towarów i siły roboczej w jeden współzależny rynek światowy¹². Globalizacja gospodarki jest procesem poszerzania i pogłębiania się współzależności pomiędzy krajami i regionami w rezultacie rosnących przepływów międzynarodowych oraz działań korporacji międzynarodowych¹³. Czynniki te powodują powstanie nowych powiązań między przedsiębiorstwami, rynkami i gospodarkami. Warunkiem *sine qua non* powstania i funkcjonowania globalnej gospodarki są liberalne warunki rozwoju handlu międzynarodowego, inwestycji przedsiębiorstw oraz produkcyjno-handlowej działalności ich spółek zależnych.

Globalizacja jest zjawiskiem reprezentującym coraz ściślejsze współzależności i rosnący stopień podobieństwa pomiędzy państwami, grupami państw, ich gospodarek i przedsiębiorstw. Globalizacja oznacza wzrost internacjonalizacji gospodarek narodowych oraz zauważalne przenikanie się i konwergencję rynków¹⁴.

Wydaje się, że warto także przywołać jedną z najprostszych i jednocześnie bardzo adekwatną definicję globalizacji zaproponowaną przez K. Rybińskiego. Autor ten stwierdza, że globalizacja to „swobodny przepływ towarów, usług, pracy, kapitału i wiedzy pomiędzy krajami”¹⁵. Definicja ta eksponuje cztery podstawowe swobody gospodarcze funkcjonujące w ramach koncepcji wolnego rynku w Unii Europejskiej, a także poza nią.

¹² G.W. Kołodko, *Polska z globalizacją w tle. Instytucjonalne i polityczne aspekty rozwoju gospodarczego*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2007, s. 28.

¹³ B. Liberska, *Pojęcie i definicje globalizacji* [w:] B. Liberska (red.), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, PWE, Warszawa 2002, s. 17.

¹⁴ Z. Dach, *Globalizacja – wyzwania i zagrożenia* [w:] Z. Dach (red.), *Polska w procesie globalizacji. Aspekty społeczno-ekonomiczne*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2010, s. 13.

¹⁵ K. Rybiński, *Globalizacja w trzech odsłonach. Offshoring – globalne nierównowagi – polityka pieniężna*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007, s. 9.

W jednej z prac dotyczących procesu globalizacji charakteryzuje się go za pomocą następujących specyficznych cech¹⁶:

- przełamywanie granic państwowych w sferze działań społecznych, politycznych i gospodarczych,
- integrowanie (scalanie gospodarek na różnych poziomach przez ścisłe łączenie funkcjonowania rozproszonych po całym świecie podmiotów, w ramach powiązań kooperacyjnych, handlowych, inwestycyjno-produkcyjnych),
- wielopoziomowość (skala świata, sektora, różnych rynków itp.),
- możliwość koordynacji międzynarodowych systemów,
- silny związek między postępem nauki, techniki i organizacji,
- kompresja czasu i przestrzeni (poprzez rozwój środków masowego przekazu),
- narastanie zjawiska migrującej ludności i wymykanie się go spod kontroli państw narodowych,
- złożoność i wielowątkowość (globalizacja rynków pieniężnych i kapitałowych),
- globalizacja przedsiębiorstw, technologii, rynków pracy, globalizacja stylów życia i modeli konsumpcji, globalny problem dotyczący ekologii itp.

Tempo procesów globalizacyjnych wzrosło istotnie w latach dziewięćdziesiątych XX w. na skutek rewolucji informacyjno-komunikacyjnej (powstanie, rozwój i wzrost stopnia penetracji sieci Internet), deregulacji stosunków gospodarczych, w tym także liberalizacji przepływów kapitałowych. W wielu krajach na świecie celowa liberalizacja przepływów kapitału była jedną z pierwszych i najszybciej rozwijających się swobód gospodarczych.

Globalizacja jest procesem ekonomicznym, którego zakres przedmiotowy i podmiotowy obejmuje wiele wymiarów. Identyfikacja zmian zachodzących na współczesnych rynkach pracy w warunkach oddziaływania sił globalizacyjnych wymaga sprecyzowania kanałów transmisji impulsów globalizacyjnych. Ogniwami generującymi impulsy globalizacyjne są w zasadzie wszystkie państwa, instytucje, przedsiębiorstwa oraz poszczególne sektory, które albo przyczyniają się do znoszenia barier aktywności ekonomicznej, albo też wykorzystując szanse wynikające z liberalizacji, budują sieci organizacyjne, wykorzystują na coraz większą skalę popyt zewnętrzny do pomnażania własnego majątku trwałego i finansowego, obsługując rynki o coraz większym zasięgu międzynarodowym.

¹⁶ *Globalizacja polityki światowej*, red. J. Baylis, S. Smith, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2008, s. 20; A. Zorska, *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 14; *Międzynarodowe stosunki gospodarcze*, red. J. Rymarczyk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 417-418, cyt. za: Z. Dach, *Globalizacja – wyzwania i zagrożenia*, op. cit., s. 14-15.

Egzemplifikacją powyższych rozważań dotyczących ogniw (podmiotów) kreujących proces globalizacji jest stwierdzenie, że jej „siłą sprawczą są korporacje transnarodowe, wielkie banki międzynarodowe oraz trzy organizacje: Międzynarodowy Fundusz Walutowy (IMF), Bank Światowy (World Bank) oraz Organizacja Handlu Światowego (WTO)”¹⁷.

W literaturze ekonomicznej wskazuje się szerokie spektrum czynników determinujących proces globalizacji¹⁸. Wydaje się, że wraz ze zmianami zachodzącymi w gospodarce światowej i w poszczególnych gospodarkach narodowych, istotnym zmianom ulega także zakres czynników napędzających globalizację. Można stwierdzić, że globalizacja jest zjawiskiem dynamicznym, zmieniającym swoje oblicze, przeistaczającym się w kierunkach, które są ściśle uzależnione od aktywności ekonomicznej przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach międzynarodowych oraz od stopnia restrykcyjności ram instytucjonalnych wyznaczanych przez rozmaite formy ponadnarodowej kooperacji poszczególnych państw i ich grup.

Wśród najważniejszych stymulantów procesu globalizacji znajdują się przede wszystkim¹⁹: postęp techniczny i wynikające z niego efekty skali w przemyśle, logistyce, w pracach badawczo-rozwojowych, zmiany lub racjonalizacja kanałów dystrybucji poprzez wykorzystanie m.in. globalnej sieci Internet (Internet umożliwił powstanie nowych rynków niewymagających fizycznej obecności strony podaźowej i popytowej, wykorzystujących jedynie informatyczne połączenia sieciowe), obniżka kosztów transportu, względne zmniejszenie różnic ekonomicznych i społecznych między poszczególnymi krajami oraz złagodzenie ograniczeń formalnoprawnych.

W jednej z prac Z. Dach stwierdza, że „siłą napędową globalizacji jest liberalizacja handlu, rynków pieniężnych i kapitałowych oraz rosnące umiędzynarodowienie produkcji, a także szybkie i szerokie wykorzystanie technologii, które pozwalają ominąć bariery w przepływie towarów, usług i kapitału”²⁰. Definicja ta eksponuje m.in. znaczenie spadku jednostkowych kosztów transportu dóbr i osób, a także coraz szersze zastosowanie technologii teleinformatycznych w procesie produkcji i świadczenia usług, które kiedyś były ściśle związane z jednym miejscem ich wytwarzania. Dzięki możliwościom świadczenia usług i wykonywania pracy na odległość, rozszerzeniu w sensie geograficznym uległy rynki, na których dochodzi do transakcji kupna-sprzedaży.

¹⁷ Z. Dach, *Globalizacja – wyzwania i zagrożenia*, op. cit., s. 14.

¹⁸ B. Pawełczyk, M. Pawłowska, op. cit., s. 3.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Z. Dach, *Globalizacja – wyzwania i zagrożenia*, op. cit., s. 14.

Poza wymienionymi powyżej siłami sprawczymi globalizacji K. Rybiński eksponuje także zagadnienie jej ewolucji, stwierdzając, że „na skutek postępu technologicznego i radykalnego spadku kosztów transportu i komunikacji, znaczenie pojęcia globalizacji staje się coraz szersze i obejmuje również tworzenie się globalnego rynku pracy i globalnego rynku wiedzy”²¹. Wymienione komponenty są zdeterminowane szeroko rozumianą mobilnością zasobów pracy, przede wszystkim przestrzenną, tj. migracjami, a także zawodową, edukacyjną międzyzakładową.

Procesy migracyjne, będąc jedną z kluczowych sił napędowych globalizacji (w tym także kształtowania się globalnego rynku pracy i zmian zachodzących na nim) są uwarunkowane wieloma czynnikami, takimi jak²²: demografia, wysokie bezrobocie, brak perspektyw życiowych oraz możliwości zatrudnienia w swoim zawodzie w kraju macierzystym. Decyzje o emigracji zasobów pracy są również uzależnione od miejsca zamieszkania, tradycji emigracyjnych danego regionu, sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Migracje zagraniczne kształtują się także pod wpływem innych czynników, tj.²³: przeludnienia, wysokiego przyrostu naturalnego ludności, znacznej nierównowagi w strukturze ludności według wieku, sytuacji osobistej i rodzinnej obywateli, poziomu materialnych i kulturalnych warunków życia ludności, przebiegu cyklu koniunktury gospodarczej, sytuacji społeczno-politycznej państwa, działalności dużych firm międzynarodowych powodujących konieczność przepływu pracowników.

Powyższe zagadnienie może być rozpatrywane z dwóch punktów widzenia – po pierwsze jako czynniki wypychające i po drugie jako czynniki przyciągające zasoby pracy. Obecność tych czynników powoduje, że ludność rozpatruje możliwość wyjazdu do kraju, w którym istnieją lepsze możliwości znalezienia pracy i uzyskania relatywnie wyższego wynagrodzenia. Dominującą grupą społeczną wśród migrantów są ludzie młodzi, mobilni, posiadający, pożądane na zagranicznych rynkach pracy, kwalifikacje zawodowe. Migrująca ludność oczekuje, że znajdzie pracę odpowiadającą jej kwalifikacjom, a do emigracji, oprócz czynników materialnych, motywują ich względy osobiste (np. potrzeba rozwoju)²⁴.

Migracje zarobkowe są źródłem określonych skutków zarówno dla krajów przyjmujących imigrantów, jak i kraju, z którego ludność wyemigrowała. Korzyści dotyczą przede wszystkim wejścia na rynek pracy poszukiwanych specjalistów, spowolnienia procesu starzenia się społeczeństwa i ponownego ożywienia w zawodach, które zostały zdegradowane przez lokalną społeczność²⁵.

²¹ K. Rybiński, op. cit., s. 10.

²² D. Kotlorz, op. cit., s. 80-89.

²³ Z. Dach, *Przemiany współczesnych rynków pracy*, op. cit., s. 251.

²⁴ D. Kotlorz, op. cit., s. 80-89.

²⁵ Ibid.

Odpływ zasobów pracy może się negatywnie przełożyć na rozwój kraju macierzystego. Zasadniczym ubytkiem w zasobach pracy jest odpływ młodych, wykształconych osób (drenaż mózgów).

Zgodnie z neoklasyczną teorią migracji ludnościowych zasoby siły roboczej przepływają z obszarów, na których efektywność ich wykorzystania jest niska i gdzie w związku z tym płace są relatywnie niskie, do obszarów cechujących się względną obfitością kapitału i w konsekwencji – stosunkowo wysokimi płacami²⁶. Strumienie migracji wygasają w momencie, gdy istniejące dotychczas różnice pomiędzy płacami stają się niewielkie i dorównują kosztom przemieszczania się.

Migracje są instrumentem alokacji zasobów pracy oraz względnego równoważenia sytuacji na rynku pracy i stawek płac. Zgodnie z teorią Heckschera-Ohlina wygasaniu migracji sprzyja także liberalizacja handlu, która powoduje z kolei, że kierunek przepływu dóbr i kapitału sprzyja wyrównywaniu się dochodów z pracy i kapitału w skali międzynarodowej²⁷. Immanentną cechą współczesnych gospodarek narodowych w większości krajów na świecie jest brak oznak równowagi rynków pracy i tym samym tendencji do zrównywania się stawek płac.

W proces globalizacji jest wpisana nieunikniona tendencja w zakresie zmiany lokalizacji miejsc pracy, produkcji i usług²⁸. W jednej z ekspertyz wykonanych na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego podjęto próbę zdefiniowania wybranych pojęć związanych z zagadnieniem transferu miejsc pracy pomiędzy poszczególnymi gospodarkami w skali globalnej. Autorzy wskazują m.in., że znaczenie tego problemu zmienia się wraz z upływem czasu. W interpretacji Komisji Europejskiej delokalizacja jest procesem przenoszenia aktywności gospodarczej za granicę, odzwierciedlającym zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, wynikającym z ich adaptacji do coraz bardziej konkurencyjnego środowiska ich funkcjonowania oraz szybszych zmian technologicznych²⁹.

„Delokalizacja, z punktu widzenia ekonomii, jest naturalnym procesem towarzyszącym globalizacji, integracji regionalnej i międzynarodowej. Swobodny przepływ kapitału i wzmożona migracja, szczególnie w obrębie takich struktur, jak Unia Europejska, w równym stopniu sprzyjają delokalizacji. Wynika to z faktu nierównomiernego stopnia rozwoju poszczególnych gospodarek i większej atrakcyjności inwestowania w krajach słabiej rozwiniętych, o niższych kosztach produkcji. Ponadto fakt, że wzrost gospodarczy i wzrost konkurencyj-

²⁶ *Globalizacja od A do Z*, op. cit., s. 202.

²⁷ Ibid.

²⁸ *Innowacyjna Gospodarka. Narodowa Strategia Spójności*, Ekspertyza Europejskiego Centrum Przedsiębiorczości na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Warszawa, maj 2008, s. 8-10.

²⁹ Ibid.

ności w gospodarkach rozwiniętych i rozwijających się jest silnie zdeterminowany rozwojem gospodarki opartej na wiedzy, istotnie potęguje procesy delokalizacyjne³⁰. Z pojęciem delokalizacji wiąże się również pojęcie deindustrializacji, ponieważ przenoszeniu miejsc pracy za granicę towarzyszy jednocześnie spadek udziału przemysłu w PKB i w zatrudnieniu w wielu krajach³¹.

Badania przeprowadzone przez Eurobarometr w 2005 r. wskazują, że 73% ankietowanych obywateli Unii Europejskiej jako największe zagrożenie wynikające z integracji europejskiej i globalizacji przywołuje problem transferu miejsc pracy do państw o niższych kosztach produkcji³².

Według opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zakresu i skutków delokalizacji przedsiębiorstw przeniesienie działalności gospodarczej, w szczególności poza terytorium Unii Europejskiej, może wywołać następujące skutki³³:

1. Utrata konkurencyjności: przedsiębiorstwa pozostające w UE musiałyby ponosić większe koszty w porównaniu z konkurentami. Znajdzie to prawdopodobnie odzwierciedlenie w utracie pozycji rynkowej w handlu światowym i będzie czynnikiem zakłócającym osiągnięcie celów Strategii Lizbońskiej (utrzymanie zrównoważonego wzrostu gospodarczego, stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy, zachowanie spójności społecznej oraz poszanowanie środowiska naturalnego).
2. Mniejsza zdolność pozyskiwania wiedzy fachowej: przedsiębiorstwa europejskie, zmuszone do konkutowania z przedsiębiorstwami o niższych kosztach, będą prawdopodobnie zmniejszać nakłady finansowe na badania i rozwój. Skutkiem tego może być utrata potencjału innowacyjnego, który jest jedną z podstaw funkcjonowania europejskiego, wspólnego rynku.
3. Utrata miejsc pracy i pogorszenie się perspektyw na rynku pracy dla coraz większej liczby pracowników w danych regionach i sektorach. Skutkiem tego może być rosnące wykluczenie społeczne i zwiększone wydatki państwa na pomoc socjalną. Pracownicy, których problem ten dotknąłby w największym stopniu, pochodziliby z oddziałów międzynarodowych koncernów z siedzibami w innych krajach oraz z przedsiębiorstw, które nie posiadają technologii dla swoich produktów i procesów.
4. Ograniczony rozwój gospodarczy, spowodowany częściowo skurczeniem się popytu wewnętrznego, co może wynikać z kolei ze skutków, jakie będą miały dla ludności ograniczenie wzrostu płac, utrata miejsc pracy i pogorszenie się sytuacji na rynku pracy.

³⁰ Ibid.

³¹ K. Rybiński, op. cit., s. 13.

³² *Innowacyjna Gospodarka...*, op. cit., s. 8-12.

³³ Ibid.

4.5. Dynamika i struktura przeobrażeń zatrudnienia w Polsce – procesy dostosowawcze w okresie przyspieszenia tendencji globalizacyjnych

Jak wspomniano wcześniej, przebudowa systemu gospodarczego Polski stanowiła kamień milowy w procesie włączania się polskiej gospodarki w nurt globalizacji i przygotowania do względnie efektywnej integracji z Unią Europejską. Można stwierdzić, że procesy dostosowawcze, które zainicjowano w polskiej gospodarce w związku z przystąpieniem do UE, poprawiły także jej pozycję startową względem bieżącego stanu i tempa przeobrażeń zachodzących w skali globalnej. Przystępując do Unii Europejskiej, Polska przyjęła do realizacji proporcjonalną część obowiązków modernizacyjnych i ewolucyjnych wpisujących się zarówno w politykę wykorzystywania szans płynących z globalizacji dla całej UE, jak i niwelowania zagrożeń z nią związanych.

Dynamika procesów globalizacyjnych, dyfuzji innowacji (w tym głównie technologicznych), automatyzacji wielu procesów wytwórczych, rozwój internetu oraz relatywnie wysoka dynamika wzrostu wydajności pracy to tylko wybrane tendencje charakterystyczne dla współczesnych gospodarek rynkowych, powodujące głębokie zmiany na krajowych i regionalnych rynkach pracy³⁴. Tendencje te są charakterystyczne dla polskiej gospodarki w długim okresie.

Przeobrażenia w strukturze gospodarki narodowej zachodzą w szczególności pod wpływem zmian struktury popytu wewnętrznego i zewnętrznego na dobra i usługi, konwergencji dochodu narodowego *per capita*, wzrostu współczynnika aktywności zawodowej wśród kobiet, a także pod wpływem luk konkurencyjności pomiędzy poszczególnymi sektorami i sekcjami gospodarczymi. Konkurencyjność może być w rozmaity sposób uwarunkowana i wyrażona. Do kluczowych jej determinant należy zaliczyć w szczególności produktywność nakładów (w tym produktywność pracy), elastyczność systemów produkcji dóbr i świadczenia usług umożliwiającą reagowanie adekwatne do zmieniających się potrzeb rynkowych, stopień rozproszenia rynku.

Średnioroczne tempo wzrostu zatrudnienia w polskiej gospodarce, w latach 1999-2010, ukształtowało się na poziomie około 0,7%. W latach 1999-2010 zatrudnienie w Polsce wzrosło o ponad 8%, ale można jednocześnie wskazać podokresy, w których zatrudnienie się zmniejszało. Począwszy od 1999 r. liczba pracujących zmniejszała się, z roku na rok, aż do 2003 r. Łączny spadek zatrud-

³⁴ J. Wąsowicz, R. Jeż, *Uwarunkowania strukturalne rynku pracy w województwie śląskim w latach 1999-2006* [w:] A. Zagórska (red.), *Perspektywy demograficzne Śląska do 2030 r.*, „Studia i Monografie”, Zeszyt nr 223, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole 2008, s. 99.

nienia w tym okresie wyniósł około 6,7%. Wydaje się, że w związku z procesem akcesji Polski do Unii Europejskiej, od 2004 r., liczba pracujących w polskiej gospodarce zaczęła wzrastać. Tendencja ta wynikała z ożywienia gospodarczego, będącego w dużej mierze rezultatem otwierania się polskiej gospodarki na swobodny przepływ dóbr, usług i pracowników, a także ze współfinansowania projektów infrastrukturalnych, innowacyjnych, badawczych, rozwojowych ze środków unijnych³⁵.

W wyniku przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, polepszenia się sytuacji makroekonomicznej głównych partnerów handlowych oraz korzystnego kursu walutowego, w 2004 r. nastąpiło wyraźne zmniejszenie nierównowagi zewnętrznej polskiej gospodarki. Deficyt obrotów bieżących zmniejszył się do około 1,5% PKB³⁶. Poprawa salda rachunku bieżącego wynikała m.in. ze wzrostu dodatniego salda transferów bieżących (powstałego głównie z powodu napływu środków otrzymanych z Unii Europejskiej w ramach realizacji programów i transferów prywatnych), dodatniego salda wartości usług oraz zmniejszenia się deficytu obrotów towarowych. Według danych dotyczących bilansu płatniczego na bazie transakcji³⁷ przychody z eksportu towarów i usług w 2004 r. wzrosły, w stosunku do 2003 r., o 12 689 mln EUR, tj. o 20%³⁸. W tym samym okresie rozchody z tytułu importu towarów i usług wzrosły o 11 873 mln EUR, tj. o 17,4%³⁹. W konsekwencji deficyt zagranicznych obrotów towarowych i usługowych w 2004 r. zmniejszył się, w stosunku do 2003 r., o 17,6%.

Przeobrażenia dostosowawcze, zachodzące w polskiej gospodarce pod wpływem globalnych megatrendów, spowodowały zmiany zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i produktywności pracy, mierzonej w przeliczeniu na jedną godzinę przepracowaną. Stanowi to wyraz upodobniania się polskiej gospodarki do krajów posiadających ugruntowaną gospodarkę rynkową charakteryzującą się nowoczesną strukturą. Przeprowadzone przez Autora badania empiryczne wskazują, że w latach 2004-2011 realna produktywność pracy w polskiej gospodarce rosła z roku na rok średnio o 1,5%⁴⁰. Jeśli przyjąć 2004 r. jako rok bazowy, to

³⁵ J. Wąsowicz, *Sytuacja młodzieży na rynku pracy w warunkach kryzysu – kontekst europejski* [w:] D. Kotlorz, A. Rączaszek (red.), *Polityka edukacyjna wobec rynku pracy*, Zeszyty Naukowe „Studia Ekonomiczne” nr 115, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2012, s. 43-46.

³⁶ *Raport roczny 2004*, NBP, Warszawa 2005, s. 27.

³⁷ Zob. szerzej: *Biuletyn informacyjny NBP*, nr 12, NBP, Warszawa 2003, s. 21.

³⁸ *Biuletyn informacyjny NBP*, nr 3, NBP, Warszawa, lipiec 2005, s. 78-79.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ J. Wąsowicz, *Sektorowe zróżnicowanie wydajności pracy w polskiej gospodarce* [w:] D. Kotlorz (red.), *Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe*, Zeszyty Naukowe „Studia Ekonomiczne” nr 160, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2013, s. 190-198.

w całym okresie realna produktywność wzrosła o niecałe 11%⁴¹. W kontekście przyjętego podziału gospodarki na trzy sektory należy zauważyć, że największy wkład do wzrostu globalnej produktywności pracy w Polsce miał sektor przemysłowy. Średnie tempo wzrostu w tym sektorze ukształtowało się na poziomie niecałych 3% (w całym okresie nastąpił wzrost o ponad 21%). W badanym okresie usługi rynkowe były sektorem, w którym ukształtowała się najmniejsza dynamika wzrostu wydajności⁴².

Porównując dane o zatrudnieniu z danymi dotyczącymi produktywności, okazuje się, że tempa wzrostu zatrudnienia i wzrostu wydajności pracy w przemyśle były zbliżone (21,7% wobec 21,2%). W sektorze przemysłowym największe wzrosty produktywności uzyskały następujące sekcje: zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze (43%), górnictwo i kopalnictwo (30%), dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (około 31%).

W sektorze rolniczym zatrudnienie zmniejszyło się o blisko 18%, a produktywność wzrosła w tym czasie o 8%. W tym kontekście najmniej korzystna relacja tych zmian ukształtowała się w sektorze usług rynkowych, w którym wzrost produktywności o 5% osiągnięto w warunkach wzrostu zatrudnienia o 30%. Mniejsza dysproporcja ukształtowała się w usługach nierynkowych (łącznie wzrost wydajności o 9% uzyskano w warunkach wzrostu zatrudnienia o 17%). Wyniki szacunków wskazują, że spadek o blisko 18% zatrudnienia w rolnictwie w latach 2004-2011 doprowadził do wzrostu produktywności pracy o 8%. W rezultacie rolnictwo stało się sektorem, w którym z punktu widzenia relacji pomiędzy przyrostem zatrudnienia i przyrostem produktywności zaszły najbardziej efektywne przeobrażenia strukturalne.

Spośród wszystkich trzech sektorów w największym stopniu wzrósł udział przemysłu we wzroście produktywności pracy w polskiej gospodarce (2%). Jedyną sekcją wchodzącą w skład sektora przemysłowego, której udział w globalnej produktywności zmniejszył się w latach 2004-2011, jest produkcja (0,8%). Spośród wszystkich sekcji sektora przemysłowego największy wzrost udziału w ogólnej produktywności krajowej nastąpił w budownictwie (2,2%). W tym samym okresie zmniejszył się także udział rolnictwa w ogólnej produktywności w gospodarce⁴³.

W poszczególnych sekcjach wchodzących w skład sektora usług nastąpiły istotne zmiany w relacjach pomiędzy zatrudnieniem i produktywnością. W latach 2004-2011 w sektorze usług nierynkowych uzyskano prawie dwukrotnie

⁴¹ W cenach stałych z 2004 r.

⁴² J. Wąsowicz, *Sektorowe zróżnicowanie...*, op. cit., s. 190-198.

⁴³ Ibid.

większą dynamikę wzrostu produktywności pracy w porównaniu z usługami rynkowymi (9% wobec 5%). Wzrost zatrudnienia w usługach rynkowych ukształtował się na poziomie ponad 30%, a w usługach nierynkowych 17%.

Spośród wszystkich sekcji wchodzących w skład sektora usługowego najmniej korzystne relacje pomiędzy zmianami produktywności i zmianami zatrudnienia ukształtowały się w informacji i komunikacji (20% spadek wydajności w warunkach wzrostu zatrudnienia o 45%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (4,5% spadek wydajności i wzrost zatrudnienia o 58%), a także w sekcji zakwaterowanie i gastronomia (spadek wydajności o 3% w warunkach wzrostu zatrudnienia o 52%). Największe wzrosty produktywności uzyskano w: działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (o 42% przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia o 18%), administrowaniu i działalności wspierającej (o 22% przy jednoczesnym wzroście zatrudnienia o 56%), transporcie i magazynowaniu (wzrost o 21% w warunkach wzrostu zatrudnienia o 21%). W okresie objętym analizą zmniejszył się udział obsługi rynku nieruchomości w produktywności pracy mierzony na poziomie zagregowanym (1%).

Powyższe zmiany są ilustracją nieuniknionych skutków wywołanych rosnącym stopniem powiązań pomiędzy gospodarką Polski i jej głównymi partnerami w Europie i w skali globalnej.

4.6. Liberalizacja stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami

Bezpośrednim, negatywnym skutkiem procesów globalizacyjnych obserwowalnym na krajowych rynkach pracy jest zmniejszanie się zapotrzebowania na pracę uznawaną dotychczas jako typową (wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony) i przyrosty liczby miejsc pracy w formach niepełnowartościowych. Mowa tutaj w szczególności o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnieniu na zasadzie kontraktu, pracy na czas określony, na wezwanie, pracy dorywczej, pracy w domu oraz telepracy⁴⁴.

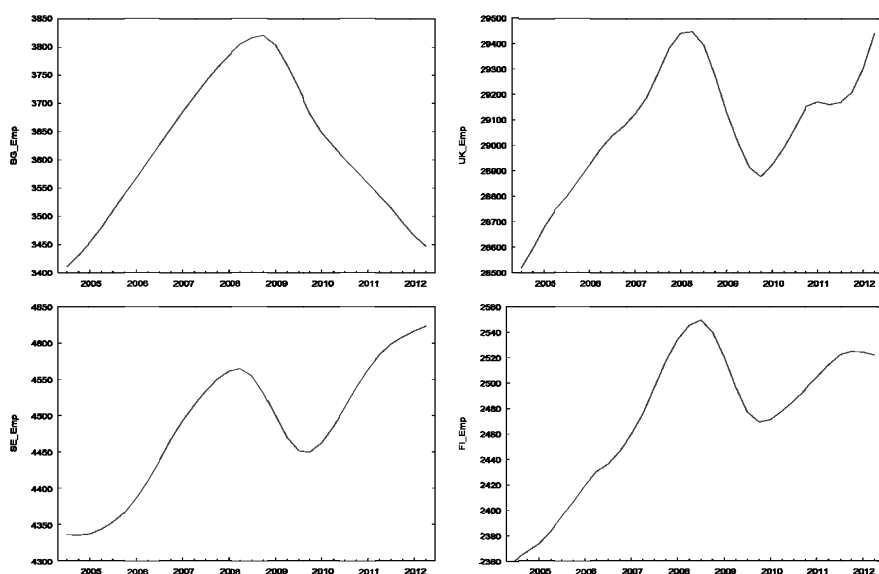
W wielu przedsiębiorstwach wprowadza się nową organizację pracy w zespołach, którym przydziela się różnorakie zadania i zleca się realizację kilku projektów w tym samym czasie. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia prowadzą do obniżenia zarówno całkowitych kosztów pracy, jak i kosztów kapitału, a także powodują zwiększenie mobilności zasobów pracy⁴⁵.

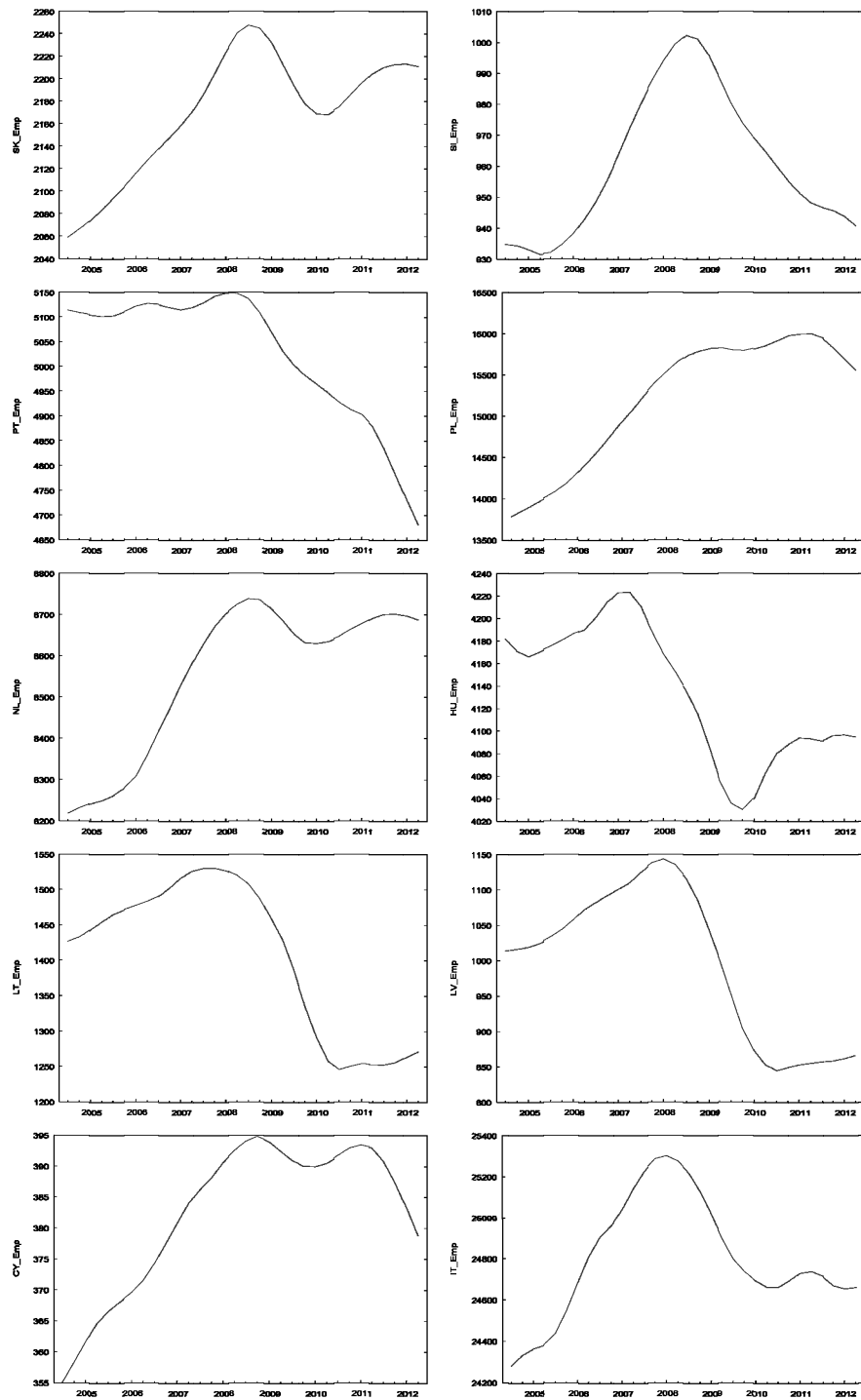
⁴⁴ Z. Dach, *Przemiany współczesnych rynków pracy*, op. cit., s. 250 i nast.

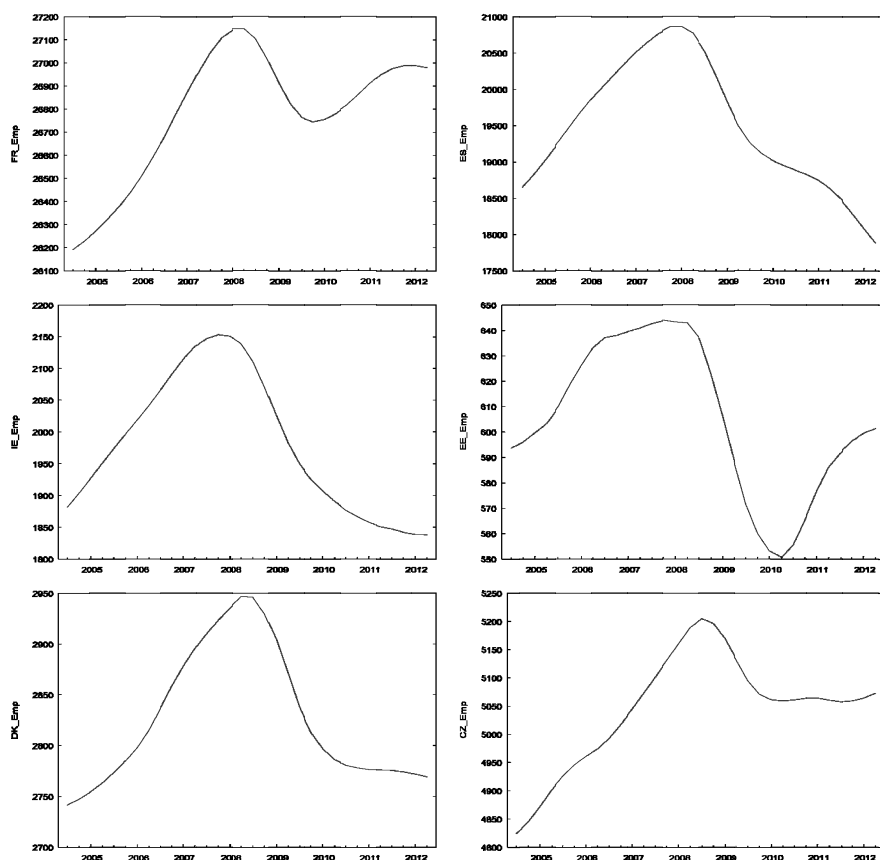
⁴⁵ Ibid.

Dodatkowym czynnikiem stymulującym wzrost udziału umów elastycznych na rynkach pracy poszczególnych krajów są wahania koniunkturalne. W okresach spowolnienia gospodarczego pracodawcy chętnie sięgają po tego typu formy zatrudnienia, poszukując tym samym możliwości zracjonalizowania całkowitych kosztów zatrudnienia. W praktyce oznacza to faktyczną redukcję kosztów wynagrodzeń i klina podatkowego. Spora grupa krajów postsocjalistycznych lansuje modele tzw. elastycznego zatrudnienia, z zamiarem poprawienia sytuacji na krajowych rynkach pracy.

Jak już wspomniano, globalizacja niesie ryzyko szybkiego rozprzestrzeniania się negatywnych skutków wahań koniunkturalnych w skali całego świata. Polskę można zaliczyć do grupy tych krajów Unii Europejskiej, które w okresie spowolnienia gospodarczego (2008-2010) odnotowały istotne i trwałe spadki zatrudnienia (rys. 1). W większości tych krajów, kryzys gospodarczy odwrócił długookresowe tendencje w zakresie zatrudnienia ze wzrostowych na spadkowe (Bułgaria, Słowenia, Portugalia, Polska, Węgry, Litwa, Łotwa, Cypr, Włochy, Hiszpania, Irlandia, Dania).







Rys. 1. Kraje UE, w których wystąpiły trwałe spadki zatrudnienia w okresie spowolnienia gospodarczego (zestawienie na rysunku nie obejmuje Rumunii ze względu na brak porównywalnych danych)

Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Wyniki badań empirycznych przeprowadzonych przez autora wskazują, że związek pomiędzy faktyczną elastycznością rynku pracy (odsetek tzw. umów elastycznych) i odpornością narodowych rynków pracy na szoki zewnętrzne nie jest jednoznaczny. W grupie krajów posiadających relatywnie zliberalizowane rynki pracy istnieją zarówno takie, które charakteryzują się wysokimi wskaźnikami zatrudnienia, jak i takie, w których bezrobocie jest wysokie i długotrwałe.

Cechą charakterystyczną krajów o najmniejszych wahaniach zatrudnienia w okresie kryzysu (Niemcy, Luksemburg, Malta, Belgia, Austria) jest fakt, że pomimo wzrostu liczby osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nastąpił tam spadek odsetka zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy z powodu niemożności znalezienia pracy pełnoetatowej. Fakty te potwierdzają

hipotezę, że w krajach tych elastyczność czasu pracy nie jest wykorzystywana jako instrument umożliwiający względne zrównoważenie sytuacji na rynku pracy w warunkach niedostatecznej chłonności zatrudnieniowej gospodarki. Elastyczne formy zatrudnienia w krajach rozwiniętych są promowane jako forma uzupełniająca w stosunku do form standardowych (stosunek pracy), zapewniająca zmniejszenie luk strukturalnych na rynkach pracy i poprawiająca stopień zagospodarowania zasobów pracy (np. poprzez zgodność z preferencjami zawodowymi i rodzinnymi pracowników). W świetle cytowanych wyników badań można także przypuszczać, że w wielu krajach o relatywnie niskich wskaźnikach zatrudnienia, głęboka liberalizacja form zatrudnienia stanowi w okresie dekonunktury jedyną szansę na znalezienie jakiegokolwiek miejsca pracy (Hiszpania, Litwa, Łotwa, Estonia, Włochy, Grecja, Bułgaria, Węgry)⁴⁶.

4.7. Emigracja zagraniczna Polaków i jej relacje z macierzystym rynkiem pracy

W latach 1989-2001 z Polski wyemigrowało, na okres powyżej dwunastu miesięcy, około 828 tys. osób⁴⁷, tj. przeciętnie w roku około 63 tys. osób. Dane z Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r. prezentują liczbę osób, które w momencie pomiaru przebywały za granicą. W konsekwencji rzeczywista liczba osób przebywających powyżej dwunastu miesięcy za granicą w poszczególnych latach była większa. Według danych OECD w 2000 r. z Polski wyemigrowało około 94 tys. osób, a w 2002 r. w krajach OECD przebywało około 1,3 mln osób urodzonych w Polsce⁴⁸.

Z danych NSP w 2002 r. wynika, że liczba mieszkańców Polski przebywających za granicą powyżej dwóch miesięcy wyniosła 786,1 tys.⁴⁹, a przebywających powyżej dwunastu miesięcy (emigranci długookresowi) ponad 626 tys. osób. Liczba ta zawiera 356 tys. osób, które wyemigrowały do krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)⁵⁰, co stanowi 57% ogólnej populacji emigrantów. Drugim kierunkiem pod względem skali emigracji długookresowej

⁴⁶ J. Wąsowicz, *Elastyczność zatrudnienia a sytuacja na rynku pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, praca w druku.

⁴⁷ *Employment in Poland 2006. Productivity for Jobs*, MPRA Paper No. 5524, November 2007 (<http://mpira.ub-uni.muenchen.de/5524>), s. 121.

⁴⁸ Podano za: *ibid.*

⁴⁹ *Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002*, <http://www.stat.gov.pl>, s. 46.

⁵⁰ *Employment in Poland 2006...*, op. cit., s. 121. Do EOG należą kraje UE oraz kraje Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA): Islandia, Lichtenstein, Norwegia, z wyjątkiem Szwajcarii.

jest Ameryka Północna i Środkowa (26% ogólnej liczby emigrantów w 2002 r.). Różnica pomiędzy ogólną liczbą emigrantów i liczbą emigrantów długookresowych w 2002 r. wyznacza liczebność grupy emigrantów krótkookresowych (niecałe 160 tys. osób)⁵¹. Były to zatem osoby przebywające za granicą od dwóch do dwunastu miesięcy, przy czym prawie tyle samo osób przebywało od dwóch do sześciu miesięcy, co od sześciu do dwunastu miesięcy.

W 2002 r. głównym krajem docelowym emigracji Polaków były Niemcy (294,3 tys., tj. 37,4% przebywających powyżej dwóch miesięcy). Dalsze miejsca w rankingu krajów pod względem liczebności polskich emigrantów w 2002 r. zajęły: Włochy (39,3 tys., tj. 5%), Wielka Brytania (23,7 tys., tj. 3%), Francja (20,8 tys., tj. 2,6%), a poza Europą – USA (158 tys., tj. 20,1%), Australia (5,4 tys., tj. 0,7%)⁵².

Dane statystyczne pochodzące z NSP w 2002 r. ilustrują także skalę emigracji czasowej Polaków (na okres powyżej 12 miesięcy) ze względu na jej przyczyny. Główną przyczyną emigracji długookresowej Polaków w 2002 r. była praca (prawie 43%). Czynnikiem ten był najważniejszą determinantą emigracji Polaków niezależnie od docelowego regionu świata. Świadczy to o znacznych rozbieżnościach pomiędzy rynkiem pracy w Polsce i w innych krajach UE, które są zdeterminowane wielkością stopy bezrobocia, płynnością rynku pracy, tj. relatywnie krótkim okresem poszukiwania pracy w krajach starej UE oraz dysparytetem poziomów płac realnych. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w końcu 2004 r. wyniosła 19%, a w UE-15 – 8,1%, w Wielkiej Brytanii 4,7%, w Irlandii 4,5%). Miesięczna płaca minimalna w Polsce w 2004 r. wynosiła 177 euro, a w 2007 r. 312 euro, w Wielkiej Brytanii w 2004 r. było to 1083 euro, a w 2007 r. 1361 euro, w Irlandii w 2007 r. 1403 euro⁵³.

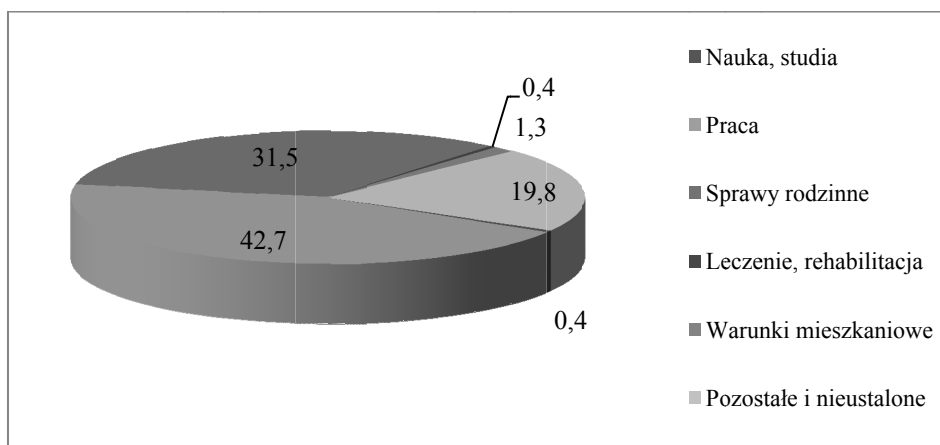
Spośród wszystkich osób deklarujących cel zarobkowy jako determinantę ich wyjazdu za granicę ponad 33% wyemigrowało do Niemiec, 22,1% do USA, 7% do Włoch, 3,6% do Kanady, 3% do Wielkiej Brytanii, po 2,9% do Francji i Hiszpanii⁵⁴. Z danych statystycznych wynika, że w 2002 r. głównym krajem, do którego Polacy emigrowali w celach zarobkowych, pobierania nauki, rodzinnych, leczniczych i rehabilitacyjnych, a także ze względu na lepsze niż w Polsce warunki mieszkaniowe, były Niemcy.

⁵¹ *Migracje zagraniczne ludności 2002*, GUS, Warszawa, grudzień 2003, s. 50. Zgodnie z rekomendacją ONZ i UE klasyfikacja migracji okresowych obejmuje: migracje krótkookresowe (przebywanie za granicą krócej niż 12 miesięcy), migracje długookresowe (przebywanie za granicą 12 miesięcy i dłużej). Migracje długookresowe obejmują wyjazdy tymczasowe z myślą o powrocie do kraju. Migracje na pobyt stały, tzw. definitywne, są związane z osiedleniem się na stałe poza granicami kraju. Zob. B. Kłos, *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, „Infos” 2006, nr 2, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa, s. 2.

⁵² Obliczenia na podstawie danych z: *Migracje zagraniczne ludności 2002*, op. cit., s. 198.

⁵³ <http://www.stat.gov.pl>, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

⁵⁴ Obliczenia na podstawie danych z: *Migracje zagraniczne ludności 2002*, op. cit., s. 198.



Rys. 2. Przyczyny emigracji czasowej Polaków (12 miesięcy i więcej) w 2002 r. (w %)

Źródło: *Rocznik demograficzny*, GUS, Warszawa 2005.

Dane dotyczące emigracji zagranicznych Polaków wskazują, że w latach 2001-2006 nastąpił ponad dwukrotny wzrost odpływu ludności na pobyt stały poza granice Polski. Istotne jest także to, że odpływ ludności na pobyt stały poza granice kraju zmniejszał się do 2004 r. Największy wzrost odpływu, w stosunku do poprzedniego roku, nastąpił w 2006 r. (o 111%). W okresie 2006-2007 nastąpił spadek odpływu Polaków za granicę z 46,9 tys. do 35,5 tys. W latach 2001-2006 pogłębiło się o 116% ujemne saldo migracji na stałe ogółem.

W latach 2001-2007 w Polsce nastąpił wzrost skali emigracji czasowej Polaków we wszystkich województwach. Analiza danych wskazuje, że istnieje dodatnia relacja pomiędzy stopą bezrobocia na regionalnych rynkach pracy i wzrostem liczby emigrantów czasowych pochodzących z poszczególnych województw. Spośród sześciu województw, w których w latach 2001-2007 nastąpił największy wzrost osób czasowo przebywających za granicą⁵⁵ trzy, tj. zachodniopomorskie, świętokrzyskie i lubuskie, należały do grupy charakteryzującej się najwyższymi w kraju stopami bezrobocia (np. w 2005 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w tych regionach wynosiła odpowiednio: 25,6% (drugie miejsce w kraju), 20,6% (piąte miejsce w kraju), 23% (trzecie miejsce w kraju)⁵⁶.

W latach 2001-2007 nastąpił ogólny wzrost skali emigracji definitywnej Polaków we wszystkich województwach, ale zróżnicowanie ich tempa zmian

⁵⁵ Największe wzrosty liczby osób czasowo nieobecnych w kraju wystąpiły w województwach: lubelskim (685%), zachodniopomorskim (635%), świętokrzyskim (603%), śląskim (573%), dolnośląskim (525%), lubuskim (495%). Najmniejsza stopa wzrostu wystąpiła w województwie podkarpackim (199%).

⁵⁶ <http://www.stat.gov.pl>.

jest większe niż w przypadku emigracji czasowej. Największa dynamika liczby osób, które wyemigrowały na stałe z kraju, w całym badanym okresie 2001-2007, ukształtowała się w województwach: lubelskim (418,1%), wielkopolskim (417,6%), świętokrzyskim (155,2%), łódzkim (152,3%).

Według orientacyjnych danych zestawionych na podstawie wyników najnowszego NSP, w końcu marca 2011 r. poza granicami przebywało powyżej trzech miesięcy około 2 milionów osób, w tym około 1,5 miliona przebywało za granicą przez co najmniej jeden rok. W porównaniu z sytuacją sprzed 2002 r. nastąpił istotny wzrost liczby emigrantów – wtedy poza granicami Polski przebywało 786,1 tys. mieszkańców Polski (w tym co najmniej 12 miesięcy – 626,2 tys. osób)⁵⁷. Najczęstszą deklarowaną przyczyną wyjazdów zagranicznych Polaków była praca (niecałe 73%), w tym najwięcej osób wskazało jako główny powód wyższe zarobki za granicą i trudności w znalezieniu pracy w Polsce. Największa liczba emigrantów wyjechała z województwa śląskiego, małopolskiego, dolnośląskiego i podkarpackiego.

4.8. Podsumowanie

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej jest *de facto* siłą przyspieszającą i potęgującą proces włączania się polskiej gospodarki w nurt globalizacji. Przeobrażenia dostosowawcze, zachodzące w polskiej gospodarce pod wpływem globalnych megatrendów, spowodowały zmiany zarówno w strukturze zatrudnienia, jak i produktywności pracy mierzonej w przeliczeniu na jedną godzinę przepracowaną. Stanowi to wyraz upodobniania się polskiej gospodarki do krajów posiadających ugruntowaną gospodarkę rynkową charakteryzującą się nowoczesną strukturą. Wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej dokonały się także zmiany skali i kierunków migracji zagranicznych Polaków, a także w stosunkach formalnoprawnych pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Wzrosło zainteresowanie przedsiębiorstw (pracodawców) stosowaniem niestandardowych form zatrudnienia pracowników. Uwzględniając powyższe ustalenia, można stwierdzić, że wraz z akcesją do UE Polska przystąpiła do procesu tworzenia globalnego rynku pracy.

⁵⁷ Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników, GUS, Warszawa 2012, s. 101.

Literatura

- Biuletyn informacyjny NBP*, nr 12, NBP, Warszawa 2003.
- Biuletyn informacyjny NBP*, nr 3, NBP, Warszawa, lipiec 2005.
- Dach Z., *Globalizacja – wyzwania i zagrożenia* [w:] Z. Dach (red.), *Polska w procesie globalizacji. Aspekty społeczno-ekonomiczne*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2010.
- Dach Z., *Przemiany współczesnych rynków pracy*, „Zeszyty Naukowe” nr 6, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków 2008.
- Employment in Poland 2006. Productivity for Jobs*, MPRA Paper No. 5524, November 2007 (<http://mpra.ub-uni.muenchen.de/5524>).
- Globalizacja od A do Z*, red. E. Czarny, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2004.
- Globalizacja polityki światowej*, red. J. Baylis, S. Smith, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2008.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- <http://www.stat.gov.pl>.
- Innowacyjna Gospodarka. Narodowa Strategia*, Ekspertyza Europejskiego Centrum Przedsiębiorczości na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Warszawa, maj 2008.
- Kaliński J., *Gospodarka Polski w procesie transformacji ustrojowej (1989-2002)*, „Bank i Kredyt” 2004, nr 1 (dodatek: „Gospodarka polska na przełomie wieków od A do Z”).
- Kłos B., *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, „Infos” 2006, nr 2, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa.
- Kołodko G.W., *Polska z globalizacją w tle. Instytucjonalne i polityczne aspekty rozwoju gospodarczego*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”, Toruń 2007.
- Kotlorz D., *Determinanty sytuacji na rynku pracy* [w:] D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej, Katowice 2007.
- Liberska B., *Pojęcie i definicje globalizacji* [w:] B. Liberska (red.), *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, PWE, Warszawa 2002.
- Międzynarodowe stosunki gospodarcze*, red. J. Rymarczyk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Migracje zagraniczne ludności 2002*, GUS, Warszawa, grudzień 2003.
- Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Raport z wyników*, GUS, Warszawa 2012.
- Pawelczyk B., Pawłowska M., *Szanse dla Polski w procesie globalizacji i integracji z Unią Europejską*, „MSN Working Papers” nr 4, Międzynarodowa Sieć Naukowa, Warszawa, lipiec 2006.
- Polański Z., *Poland and the European Union: The Monetary Policy Dimension. Monetary Policy before Poland's Accession to the European Union*, „Bank i Kredyt” 2004, nr 5.

- Raport roczny 2004*, NBP, Warszawa 2005.
- Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002*, <http://www.stat.gov.pl>.
- Rocznik demograficzny*, GUS, Warszawa 2005.
- Rybiński K., *Globalizacja w trzech odsłonach. Offshoring – globalne nierównowagi – polityka pieniężna*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2007.
- Wąsowicz J., *Elastyczność zatrudnienia a sytuacja na rynku pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, praca w druku.
- Wąsowicz J., *Sektorowe zróżnicowanie wydajności pracy w polskiej gospodarce* [w:] *Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe*, Zeszyty Naukowe „Studia Ekonomiczne” nr 160, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2013.
- Wąsowicz J., *Sytuacja młodzieży na rynku pracy w warunkach kryzysu – kontekst europejski* [w:] *Polityka edukacyjna wobec rynku pracy*, Zeszyty Naukowe „Studia Ekonomiczne” nr 115, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice 2012.
- Wąsowicz J., Jeż R., *Uwarunkowania strukturalne rynku pracy w województwie śląskim w latach 1999-2006* [w:] A. Zagórska (red.), *Perspektywy demograficzne Śląska do 2030 r.*, „Studia i Monografie”, Zeszyt nr 223, Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej, Opole 2008.
- Wójtowicz G., *Narodowy Bank Polski w okresie transformacji*, „Bank i Kredyt” 2006, nr 5-6 (dodatek: „Bankowość Centralna od A do Z”).
- Zorska A., *Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.



WYDAWNICTWO UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

NOWOŚCI WYDAWNICZE

Badania miejskie i regionalne. Potencjały rozwojowe oraz kierunki przemian w miastach i regionach. Red. Andrzej Klasik. Monografia, s. 166, 978-83-7875-263-9.

Państwa grupy BRICS i ich znaczenie we współczesnej gospodarce światowej. Red. Tadeusz Sporek, Katarzyna Czech. Monografia, s. 198, ISBN 978-83-7875-261-5.

Services in Europe – diagnosis and development perspectives. Magdalena Jaciow, Beata Kolny, Grzegorz Maciejewski, Barbara Mikołajczyk, Robert Wolny. Monografia, s. 128, ISBN 978-83-7875-254-7.

Studium efektywności przedsiębiorstwa w sieci. Perspektywa renty sieciowej. Red. Paweł Kosiń, Barbara Woźniak-Sobczak. Monografia, s. 214, ISBN 978-83-7875-250-9.

Systemowe uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego krajów Azji Południowo-Wschodniej. Red. Stanisław Swadźba. Monografia, s. 168, ISBN 978-83-7875-257-8.

The retail trade in Europe – diagnosis and future perspectives. Barbara Kucharska, Michał Kucia, Grzegorz Maciejewski, Mirosława Malinowska, Agata Stolecka-Makowska. Monografia, s. 157, ISBN 978-83-7875-255-4.

Uniwersytet w perspektywie kształcenia przez całe życie. Red. Krystyna Jędralska, Jolanta Bernais. Monografia, s. 285, ISBN 978-83-7875-264-6.

Uwarunkowania rozwoju zatrudnialności pracowników w organizacji. Izabela Marzec. Monografia, s. 336, ISBN 978-83-7875-260-8.

Zarządzanie infrastrukturalnymi projektami liniowymi. Red. P. Sekuła. Monografia, s. 261, ISBN 978-83-7875-248-6.



WYDAWNICTWO UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

NOWOŚCI WYDAWNICZE



Uniwersytet w perspektywie kształcenia przez całe życie
Red. Krystyna Jędralska, Jolanta Bernais

W monografii podjęto szeroko zakreśloną refleksję naukową nad rolą uniwersytetu w perspektywie kształcenia przez całe życie. Otwarcie i zaangażowanie w proces permanentnego kształcenia jest rozpatrywane jako wkład uniwersytetu w rozwój osobisty każdego człowieka, a także wkład w rozwój całego społeczeństwa. Realizacja tak pojmowanego procesu kształcenia wymaga włączenia w proces dydaktyczny wielu interesariuszy, a wśród nich władz różnych szczebli administracji rządowej, samorządowej, liderów biznesu i innych. Uczelnie wyższe zaangażowane w Lifelong Learning powinny uwzględniać aspiracje i oczekiwania tych podmiotów w swojej zinstytucjonalizowanej strategii oraz otwierać się na kontakt ze zróżnicowaną populacją studentów. Monografia, s. 285, ISBN 978-83-7875-264-6.



Badania miejskie i regionalne. Potencjały rozwojowe oraz kierunki przemian w miastach i regionach
Red. Andrzej Klasik

Badania miejskie i regionalne stanowią podstawę gospodarki przestrzennej jako interdyscyplinarnej dziedziny wiedzy i edukacji akademickiej. Produkty tych badań i ich użyteczność powinny stanowić spełnienie oczekiwań polityków i menadżerów lokalnych i regionalnych oraz studentów. Studia zawarte w niniejszym opracowaniu dostarczają rozpoznania i oceny potencjałów rozwojowych oraz kierunków przemian w polskich miastach i regionach w kontekście niektórych globalnych i współczesnych uwarunkowań. Część pierwsza podejmuje kilka kluczowych zagadnień ważnych współcześnie z punktu widzenia rozwoju kraju w układach terytorialnych. Część druga skupia uwagę na współczesnych trendach rozwojowych toczących się w wybranych częściach kraju, ośrodkach miejskich i regionach wojewódzkich. Monografia, s. 166, ISBN 978-83-7875-263-9.



Systemowe uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego krajów Azji Południowo-Wschodniej
Red. Stanisław Swadźba

Niniejsze opracowanie poświęcone jest krajom Azji Południowo-Wschodniej, dla których charakterystyczne jest wysokie tempo wzrostu gospodarczego. W efekcie wzrasta udział tej grupy krajów w wytworzonym światowym PKB oraz w handlu międzynarodowym. Przedmiotem rozważań jest 11 krajów tego regionu. W pierwszej części opracowania przedstawiono wzrost i rozwój gospodarczy krajów Azji Południowo-Wschodniej na przestrzeni ostatnich kilku dekad. W drugiej części omówiono kulturowe uwarunkowania gospodarowania oraz system sprawowania władzy i jakość rządzenia, ochronę praw własności, mechanizm regulacji na rynku dóbr, nierówności dochodowe oraz instytucje rynku pracy. Z kolei w trzeciej części pokazano systemowe uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego tej grupy krajów. Monografia, s. 168, ISBN 978-83-7875-257-8.